

Eeva-Liisa Kiviniemi – Laura Pulkkinen

Voimavaroja valmennuksesta

Positiiviseen psykologiaan pohjautuva eläkevalmennus

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Geronomi (AMK)

Vanhustyön koulutusohjelma

Opinnäytetyö

28.9.2015

Tekijät Otsikko Sivumäärä Aika	Eeva-Liisa Kiviniemi & Laura Pulkkinen Voimavaroja valmennuksesta. Positiiviseen psykologiaan pohjautuva eläkevalmennus. 54 sivua + 5 liitettä 28.9.2015
Tutkinto	Geronomi (AMK)
Koulutusohjelma	Vanhustyön koulutusohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	Vanhustyö
Ohjaaja	Lehtori Mari Heitto
<p>Tämä toiminnallinen opinnäytetyö käsittelee ryhmämuotoista eläkevalmennusta, joka suunniteltiin ja toteutettiin lähivuosina eläkkeelle jääville. Yhteistyökumppanina oli Vantaan kaupungin vanhus- ja vammaispalveluiden ennaltaehkäisevät palvelut. Valmennuksessa keski-tyttiin muutosvalmiuden vahvistamiseen sekä fyysiseen, sosiaaliseen ja henkiseen hyvinvointiin. Valmennusideologia pohjasi positiiviseen psykologiaan. Lisäksi teoreettisena viitekehyksenä toimivat voimavaralähtöisyys ja voimaantuminen.</p> <p>Opinnäytetyössä haettiin vastauksia seuraaviin kysymyksiin: Miten osallistujat kokivat positiiviseen psykologiaan pohjaavan ryhmämuotoisen eläkevalmennuksen? Miten valittuihin harjoituksiin ja menetelmiin suhtauduttiin? Miten eläkevalmennus vaikutti ryhmäläisten ajatuksiin eläkkeelle jäämisestä?</p> <p>Opinnäytetyön kirjallinen osio koostuu teoriaosuudesta, toiminnallisen osuuden kuvaamisesta, palautteen tarkastelusta ja itsereflektiosta sekä johtopäätöksistä. Valmennus toteutettiin neljänä iltana, joiden jälkeen osallistujilta kerättiin palaute. Valmennettavia oli yhteensä 13. Heidän keski-ikänsä oli 63.</p> <p>Valmennettavien antama palaute oli hyvin myönteistä. He olivat erittäin tyytyväisiä käytännön järjestelyihin, ryhmän ilmapiiriin ja ohjaajien toimintaan. He kokivat käsitellyt aiheet tarpeellisiksi ja kertoivat saaneensa valmennuksesta voimia eläkkeelle siirtymiseen. Vertaistuki nousi palautteen valossa merkittäväksi tekijäksi.</p> <p>Positiivinen psykologia oli onnistunut valinta eläkevalmennuksen taustaideologiana. Tavoitteena oli voimaannuttaa ryhmäläisiä ja tässä onnistuttiin hyvin. Mielestämme muutokseen valmistavalla järjestelmällisellä toiminnalla on yhteiskunnassamme tilausta. On tärkeää, että eläkkeelle jäävät löytävät uudet roolinsa muuttuvassa elämäntilanteessa. Muutoksen helpottaminen on myös hyvää ikäpolitiikkaa ja voi ennaltaehkäistä monia ikääntymiseen liittyviä ongelmia.</p>	
Avainsanat	eläkevalmennus, positiivinen psykologia, voimavaralähtöisyys, voimaantuminen, ryhmätoiminta

Authors Title Number of Pages Date	Eeva-Liisa Kiviniemi & Laura Pulkkinen Resources from group training course. Positive psychology based retirement training. 54 pages + 5 appendices 28 September 2015
Degree	Bachelor of Social Services and Elderly Care
Degree Programme	Elderly Care
Specialisation option	Elderly Care
Instructor	Lecturer Mari Heitto
<p>The focus of this practise-based thesis is a group training course implemented for people who were about to retire in the next few years. The collaborator in this project was the city of Vantaa's Health Care Services' Preventative Work of the Elderly and Disabled. In the training the focus was on strengthening the readiness for change and on physical, social and mental wellbeing. The training ideology was based on positive psychology. The theoretical reference is also based on the premise of empowerment and resource-orientation.</p> <p>In this thesis we sought answers to the following questions: How did the participants experience a training that was based on positive psychology? How did the participants experience the exercises and methods that we had chosen? How did the training course impact the participants' thoughts on retiring?</p> <p>This thesis consists of a theoretical part, description of the practical elements of the study, a section focused upon feedback followed by self-reflection and conclusions. The group training was carried out during four evenings, after which we gathered feedback from the participants. The group had 13 participants with the average age of 63.</p> <p>The feedback from the participants was generally very positive. They were very content with the organizing of the training as well as the atmosphere of the meetings and the manner in which the instructors conducted themselves. The participants felt that the topics covered within the training were essential and felt empowered ahead of their retirement. According to the feedback peer support was very meaningful to the participants.</p> <p>Positive psychology was a successful choice as a background theory for the training. The goal was to empower the participants and this was a success. We feel that systematic actions that help people face change are needed in our society. It's vital that retirees are supported in discovering their new roles during this major change in their lives. It also allows mitigating many social problems associated with aging population.</p>	
Keywords	retirement training, positive psychology, resource-orientation, empowerment, group activity

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Eläkkeelle jäävät kohderyhmänä	3
2.1	Yksilöllisyyttä korostava kolmas ikä	3
2.2	Aktiivinen ikääntyminen	4
2.3	Eläkevalmennus osana hyvää ikääntymispolitiikkaa	5
3	Taustatutkimusta eläkevalmennuksista	7
3.1	Väli-Suomen Ikäkaste-ohjelman Pitsi-hanke	7
3.2	Oraksen senioriohjelma	9
3.3	SPR:n Täyttä elämää eläkkeellä -hanke	10
3.4	Taustatyön perusteella tehtyjä valintoja	10
4	Eläkevalmennuksen teoreettiset lähtökohdat	12
4.1	Positiivinen psykologia	12
4.2	Voimaantuminen ja voimavaralähtöisyys	14
5	Ryhmämuotoisen toiminnan teoriat	16
5.1	Ohjaajien rooli	16
5.2	Sosiokulttuuriset menetelmät	18
5.3	Dialogisuus	19
5.4	Vertaisuus ja kokemusasiantuntijuus	20
6	Valmennuksen käytännön järjestelyt	22
6.1	Osallistujien rekrytointi	22
6.2	Tilat ja aikataulutus	23
7	Valmennuksen teemat	25
7.1	Teema 1: Muutosvalmius	25
7.2	Teema 2: Fyysinen hyvinvointi	26
7.3	Teema 3: Sosiaalinen hyvinvointi	29
7.4	Teema 4: Mielen hyvinvointi	31
8	Osallistujien antama palaute ja itsereflektio	33
8.1	Kirjallinen palaute	33
8.2	Ryhmäläisten kehitysehdotuksia	37

8.3	Suullinen palaute	38
8.4	Miten itserefleksio toteutettiin	39
9	Johtopäätökset	41
9.1	Miten eläkevalmennus otettiin vastaan	41
9.2	Vertaisuuden tärkeä rooli	43
9.3	Osallistujien kokemuksia harjoituksista ja menetelmistä	44
10	Eettisiä näkökulmia eläkevalmennuksen järjestämisestä	46
10.1	Palautekysely	46
10.2	Anonymiteetti	47
10.3	Luottamuksen rakentaminen	49
11	Pohdinta	50
11.1	Eläkevalmennuksen onnistumiseen vaikuttaneita tekijöitä	50
11.2	Haasteita ja jatkokehitysajatuksia	52
11.3	Geronomin ydinosuamista ja hyvää ikääntymispolitiikkaa	53
	Lähteet	55

Liitteet

- Liite 1. Eläkevalmennuksen mainos
- Liite 2. Vantaan Sanomien artikkeli
- Liite 3. Palautekysely
- Liite 4. Suostumuslomake
- Liite 5. Saatekirje

1 Johdanto

Ikääntyvien kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin ja toimintakyvyn tukeminen on vanhustyön kentällä ja teorioissa keskittynyt huomattavasti yli 70-vuotiaisiin – siis jo pitkään eläkkeellä olleisiin ihmisiin. Myös geronomien asiakaskunta on useammin vähintään neljännen iän kynnyksellä olevia kuin kolmatta ikää eläviä itsenäisiä eläkeläisiä. Se, mitä vanhustyössä perinteisesti usein käsitetään ennaltaehkäisemisellä, tarkoittaa toimintakyvyn jo heikkenevien osa-alueiden vahvistamista ja kadonneiden voimavarojen etsintää. Tämä näkyy myös käytännössä: suurin osa palveluista, erityisesti hoidosta, joka sitoo huomattavasti voimavaroja, kohdentuu yli 75-vuotiaisiin (Vantaa 2010: 7).

Opinnäytetyössämme halusimme keskittyä huomattavasti varhaisempaan ennaltaehkäisyyn. Toistuvat kertomukset tuttavien tai opiskelutovereiden vanhemmista tai työkavereista, jotka olivat jämähtäneet eläkkeelle jäätyään television, nojatuolin ja pahimmillaan pullon muodostamaan Bermudan kolmioon, saivat meidät kiinnittämään huomiota onnistuneen eläkkeellejäämisen merkityksen ikääntyvän ihmisen hyvinvoinnille.

Toki kaikille eläkkeelle jääminen ei näyttäydy vaikeana elämäntilanteena (Keva 2013), mutta usein eläköityminen on kriisi (Sosiaali- ja terveysministeriö 1996). Oli eläkkeelle jääminen sitten yksilölle myönteinen tai kielteinen prosessi, joka tapauksessa se on suurimpia muutoksia, joita ihminen elämässään kokee, ja siihen tulisi valmistautua ennakolta (Sosiaali- ja terveysministeriö 1996; Korolainen 2006: 9). Sosiaali- ja terveysministeriö totesi jo 1996, että kohdistamalla toimenpiteitä elämän muutosvaiheisiin on mahdollista vähentää terveysriskejä, lisätä hyvinvointia ja supistaa väestöryhmien välisiä terveyseroja (Sosiaali- ja terveysministeriö 1996).

Hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palvelujen parantamiseksi laadituissa laatusuosituksissa on vuonna 2013 mainittu, että ammattilaisten tulisi kiinnittää erityishuomiota muun muassa omaehtoisen ennakoinnin mahdollisuuksiin, kuten neuvonnan ja ohjauksen tarjoamiseen esimerkiksi eläkkeelle siirtymisvaiheessa (Sosiaali- ja terveysministeriö 2013: 28). Myös Mikko Kautto (2004) huomauttaa, että eläkeiästä nauttiminen edellyttää huolehtimista terveydestä, toimintakyvystä ja osallistumisahdollisuuksista (Kautto 2004: 9).

Opinnäytetyön aihetta pohtiessamme heräsimme miettimään yksilön omaa vastuuta tulevaisuudestaan, toimintakykynsä säilyttämisestä ja voimavarojen vahvistamisesta siinä vaiheessa, kun mitään ei vielä ole menetetty tai muutoksiin on riittävästi henkilökohtaisia resursseja. Näin lopulta muodostui idea eläkevalmennuksesta.

Kokosimme eläkevalmennusryhmän, jossa oli 13 osallistujaa. Valmennuksessa keskityttiin muutosvalmiuden vahvistamiseen sekä fyysiseen, sosiaaliseen ja henkiseen hyvinvointiin. Neljän tarkkaan suunnitellun valmennuskerran jälkeen kokosimme eläkevalmennukseen osallistuneilta sekä kirjallisen palautteen että teimme heille lyhyet ryhmähaastattelut. Valmennusideologiamme pohjasi positiiviseen psykologiaan. Positiivinen psykologia on psykologian suuntaus, joka keskittyy ihmisen subjektiivisen hyvinvoinnin lisäämiseen (Uusitalo-Malmivaara 2014: 19). Tästä viitekehyksestä käsin pyrimme luomaan valmennuskertoihin myönteisen, voimavaroja vahvistavan vireen.

Opinnäytetyömme on toiminnallinen opinnäytetyö, jossa pohditaan seuraavia kysymyksiä: Miten osallistujat kokivat positiiviseen psykologiaan pohjaavan ryhmämuotoisen eläkevalmennuksemme? Miten valitsemiimme harjoituksiin ja menetelmiin suhtauduttiin? Miten eläkevalmennus vaikutti ryhmäläisten ajatuksiin eläkkeelle jäämisestä?

Saimme yhteistyökumppaniksi Vantaan kaupungin vanhus- ja vammaispalveluiden ennaltaehkäisevät palvelut, joista vastaava päällikkö Anne Aaltio toimi yhteyshenkilönämme. Aaltio on Vantaan vuosille 2010–2015 laaditun ikääntymispoliittisen ohjelman Viksun koordinaattori. Hän oli ollut mukana Viksuun liittyneessä palvelumuotoiluhankkeessa, jossa oli suunniteltu Seniorikoulu-nimellä kulkenutta eläkevalmennusta. Tätä valmennusta ei kuitenkaan koskaan toteutettu.

Seniorikouluun liittyi paljon samoja aihioita kuin meidän eläkevalmennuksemme alustaviin suunnitelmiin. Aaltio oli halukas selvittämään yhteistyössä kanssamme, miten eläkevalmennukseen osallistuneet kokisivat valmennuksen, miten positiivinen psykologia valmennusideologiana otettaisiin vastaan, sekä ylipäänsä kiinnostunut lukemaan eläkevalmennuksiin liittyvää tietoa ja pohdintaamme opinnäytetyön muodossa.

Opinnäytetyön kirjallinen osio koostuu teoriaosuudesta, toiminnallisen osuuden kuvaamisesta, palautteen tarkastelusta ja itsereflektiosta sekä johtopäätöksistä ja pohdinnasta.

2 Eläkkeelle jäävät kohderyhmänä

Selvitämme tässä luvussa ensin ikääntymistä käsitteleviä keskeisiä termejä kolmas ikä ja aktiivinen ikääntyminen sekä perustelemme, miksi juuri eläkeiän kynnyksellä oleville tulisi kohdistaa eläkevalmennuksen kaltaisia kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin tähtääviä interventioita.

Opinnäytetyömme kohderyhmä ei ole mikään marginaalinen ja merkityksetön ryhmä. Tuskin kenellekään tulee enää yllätyksenä, että eläkeläisten määrä lisääntyy Suomessa vuosi vuodelta. Yli 65-vuotiaita ennustetaan olevan vuonna 2030 jopa 26 prosenttia koko väestöstä – vuonna 2012 prosenttiluku oli 18 (Tilastokeskus 2012). Yhteistyökumppanimme Vantaa ei muodosta poikkeusta väestön ikäkehityksen suhteen muuhun maahan verrattuna: vuonna 2020 75 vuotta täyttäneitä on ennustettu olevan 71 prosenttia enemmän kuin vuonna 2010 (Vantaa 2010: 7).

Eläkeikä ei ole enää vain lyhyt, sairauksien täyttämä aika elämästä. Elinolojen jatkuvasti parantuuessa eläkkeelle jäävillä on keskimäärin 20–25 vuotta elinaikaa jäljellä (Karisto – Konttinen 2004: 14).

2.1 Yksilöllisyyttä korostava kolmas ikä

Entä millaisia nykyajan eläkeläiset ovat? Millaista eläkeikää he tulevat viettämään? Pidetty aika työiän ja “varsinaisen vanhuuden” välissä on synnyttänyt termin kolmas ikä. Se kuvaa Peter Laslettin, teorian kehittäjän, mukaan omalle hyvinvoinnille ja itsensä toteuttamiselle omistettua aikaa. (Jyrkämä 2005: 354–355.)

Suurten ikäluokkien runsaslukuisuuden ansiosta kolmasikäläisiä on enemmän kuin aiemmin. Eläkeikäiset ovat aiempaa parempikuntoisia, korkeammin koulutettuja ja heillä on parempi elintaso. Hyvän toimintakunnon sävyttämiä elinvuosia on heille luvassa huomattavasti aiempaa enemmän. Nykyisin eläkkeelle jäävät ovat myös aihepiiriä tutkineiden Antti Kariston ja Riikka Konttisen (2004) mukaan jokseenkin erilaisia kuin eläkeläiset ennen: he kohdistavat eläkeläiselämään uusia odotuksia, joiden myötä syntyy uudenlaisia käytäntöjä, elämäntyyplejä ja elämää ylipäänsä. Kolmas ikä on yksilöllisempi ja elämäntavallisesti vapaampi kuin aiemmin, jolloin helpommin siirryttiin eläkkeelle jäätessä “perinteisen” vanhuksen rooliin. (Karisto – Konttinen 2004: 14; Haarni 2010: 42.)

Nykyeläkeläisellä on mahdollisuus valita, millaisia rooleja hän haluaa ottaa ja millaista eläkeläiselämää elää. Merkityksellistä on myös se, ovatko nämä roolit ja elämäntyylit lähtöisin ihmisen omista haluista, toiveista tai lähtökohdista, vai ovatko niitä muokanneet aktiivista ikääntymistä korostavan yhteiskunnan asettamat tavoitteet.

2.2 Aktiivinen ikääntyminen

Käsitlemme tässä opinnäytetyössä aktiivista ikääntymistä myönteisenä ja kannustamisen arvoisena asiana sen lukuisten hyötyjen valossa. Termiä tulee kuitenkin tarkastella kriittisesti, eikä aktiiviseen ikääntymiseen liittyviä käsitteitä ja ajatuksia voi esittää ainoana totuutena muille ilman perusteellista pohdintaa.

Aktiivinen ikääntyminen on aktiivisuutta korostava ikääntymisteoria, jota usein esitetään vastakritiikkinä aiemmin vallalla olleeseen irtautumisteoriaan. Stephen Katzin (2000) mukaan näin ei ole, vaan aktiivisuutta ryhdyttiin korostamaan jo toisen maailmansodan jälkeisen keskustelussa elämäkulusta ja vanhenemisen säätelystä. Aktiivisuusteoria pohjautuu myös 1950-luvun keskusteluun hyvinvoinnista ja vanhuuteen sopeutumisesta. (Katz 2000: 135, 137–138, Saarenheimo 2014: 8.)

Mitä aktiivisuus sitten tarkoittaa? Katz (2000) vastaa artikkelissaan *Busy Bodies: Activity, Aging, and the Management of Everyday Life*, ettei aktiivisuudelle ole olemassa universaalia määrittelyä (Katz 2000: 136). Ehkä juuri siksi siitä on tullut niin suosittua: jokainen voi määritellä sen parhaaksi katsomalla tavallaan. Kautto (2004) kirjoittaa, että EU ja OECD näkevät aktiivisuuden tuottavuutena: Esimerkiksi OECD:n mukaan yhteiskunnan kehityksen ja talouskasvun kannalta eläkeläisten vapaa-aika ei ole lainkaan merkitykseltöntä. Eläkeläisten mahdollisuuksia työntekoon pitäisi kasvattaa sekä miettiä, miten ikääntyneitä saataisiin käyttämään aikansa aktiivisesti esimerkiksi juuri töitä tehden, osallistumalla järjestötoimintaan tai hoivatyöhön. (Kautto 2004: 10.)

Eläkeikäisille annetaan eri tahoilta siis melkoisia paineita olla tuottavia ja yhteiskunnalle hyödyllisiä vielä varsinaisen työiän päättyessä – vaikka nykyisin termi tuottava tuntuukin olevan korvattu sanalla aktiivinen sanojen sisältöjen tarkoittaessa käytännössä samaa (Katz 2000: 147). Toimintakyvystä ja terveydestä olisi pidettävä huolta, jotta vapaa-ajalla

olisi siinä kunnossa, että voi hyödyttää yhteiskuntaa vaikkapa vapaaehtoistyötä tekemällä, toimimalla omaishoitajina tai hoitamalla lapsenlapsia (Kautto 2004: 17, Haarni 2010: 32). Ilka Haarnin mukaan aktiivisen vanhenemisen politiikkaa ajavat tahot myös odottavat ikääntyneiltä enemmän vastuuta itsestään ja itsenäisyyttä (Haarni 2010: 32).

Juuri edellisen kaltaisista uusliberalistisista sävyistä johtuen aktiivisen ikääntymisen teoria on saanut paljon kritiikkiä. Se myös unohtaa ne, jotka eivät aktiivisuuden muottiin sovi, kuten vaikkapa toimintakyvyiltään puutteelliset. Lisäksi aktiivinen kolmas ikä saa sitä seuraavan neljännen iän kuulostamaan merkityksettömältä. Olisi hyvä miettiä, miten aktiivisuutta mitataan: onko se pelkkää tuottavaa tekemistä, vai voisiko se olla myös henkistä aktiivisuutta, mielen vireyttä? (Saarenheimo 2014: 14.)

Aktiivisuudella on toki hyvät puolensa. Lukuisat tutkimukset puoltavat vaikkapa kansalais- ja vapaaehtoistoiminnan hyödyllisyyttä: niihin osallistuminen hidastaa koetun terveyden ja toimintakyvyn heikkenemistä, ehkäisee masennusta sekä näyttää tutkimusten perusteella vähentävän kuolleisuutta (Haarni 2010: 35, Forsman 2012: 49). Saksalaiset tutkijat Maria Pavlova ja Rainer Silbereisen ovat Marja Saarenheimon (2014) mukaan tutkimuksissaan huomanneet, että saksalaiset 65–75-vuotiaat tutkittavat olivat kokeneet aktiiviseen ikääntymiseen liittyvät ihanteet ennemminkin myönteisinä haasteina kuin uhkina tai vaatimuksina (Saarenheimo 2014: 8).

Näistä syistä eläkevalmennuksemme kannustaa osallistumaan ja harrastamaan sekä huolehtimaan hyvinvoinnistaan. On silti varottava luomasta veloitteita tai paineita osallistujille: Haarni (2010) kertoo haastatelleensa eläkeläisiä, jotka kertoivat kokevansa suorastaan velvollisuutena huolehtia hyvinvoinnistaan. Itsestä huolehtimisesta on tullut eläkeläisille hyve. (Haarni 2010: 119, 132.)

2.3 Eläkevalmennus osana hyvää ikääntymispolitiikkaa

Miksi eläkkeelle jääviin tulisi sitten panostaa? Miksi eläköityville tulisi järjestää hyvinvointia edistävää valmennusta? Geronomin näkökulmasta itse ikääntyvän oma näkökulma on ehdottoman tärkeä, mutta yhteiskunnallisia tai taloudellisiakaan seikkoja ei voi ohittaa – luovathan ne kehykset toimintaympäristöillemme ja vaikuttavat myös yhteiskunnalliseen ilmapiiriin.

Eläkejärjestelmien olemassaolon alusta asti on tuotu esiin eläkeikään valmistautumisen tärkeys. Näin Suomessa tehtiinkin laajemmin 1970- ja 1980-luvuilla. (Korolainen 2006: 9.) Järjestelmälliset, kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin keskittyneet eläkevalmennukset ja muu eläkkeelle valmistautuminen ovat sittemmin jääneet. Silti taustalla vaikuttaneet ajatukset ovat säilyneet ja niitä on tuotu julki muun muassa sosiaali- ja terveysministeriön lausunnoissa – esimerkiksi vuonna 1996 sosiaali- ja terveysministeriö totesi, että juuri kohdistamalla toimenpiteitä elämän muutosvaiheisiin voitaisiin pienentää terveysriskejä, lisätä hyvinvointia ja supistaa väestöryhmien välisiä terveyseroja (Sosiaali- ja terveysministeriö 1996).

Sosiaali- ja terveysministeriö (2008) on asettanut kunnille ja ammattilaisille myös 2000-luvulla paineita panostaa ennaltaehkäiseviin palveluihin ikääntyneille: Vuonna 2008 ministeriö kehotti kuntia lisäämään ennaltaehkäisevää toimintaa ja palveluita. Samalla kuntia veloitettiin monipuolistamaan ja uudistamaan toimintaansa ja palveluitaan tukemaan ikääntyneen terveyttä ja hyvinvointia (Sosiaali- ja terveysministeriö 2008: 29).

Vuonna 2013 sosiaali- ja terveysministeriö taas kehotti ammattilaisia kiinnittämään huomiota muun muassa ikääntyneiden omaehtoisen ennakoinnin mahdollisuuksiin, neuvonnan ja ohjauksen tarjoamiseen siirtymävaiheissa kuten juuri eläkkeelle jäädessä sekä oman terveydentilan seurannan ja omahoitoratkaisujen käyttämisessä (Sosiaali- ja terveysministeriö 2013: 28).

Itsenäisen hyvinvoinnista huolehtimisen taustalla ovat toki taloudellisetkin realiteetit. Toimintakyvyn myönteinen kehitys vaikuttaa jopa enemmän kustannusten kehitykseen kuin ikärakenteen muutos (Kautto 2004: 11). Kautto (2004) kirjoittaa, että WHO:n mukaan ”aktiivinen ikääntyminen” on prosessi, jossa ”optimoidaan mahdollisuudet terveyteen, osallistumiseen ja turvallisuuteen, jotta ihmisten ikääntyessä myös elämänlaatu parane” (Kautto 2004: 9). Eläkevalmennuksemme pyrkiikin vaikuttamaan erityisesti terveyden edistämiseen, omien voimavarojen löytämiseen sekä osallisuuden kokemuksen parantamiseen. Valmennuksella haluamme motivoida ja antaa välineitä omasta hyvinvoinnista huolehtimiseen.

3 Taustatutkimusta eläkevalmennuksista

Tutustuimme opinnäytetyötä varten monipuolisesti ajankohtaisiin eläkevalmennushankkeisiin. Sekä kunta-, järjestö- että yrityspuolelta löytyi esimerkkejä tavoista, joilla on pyritty tai pyritään eri tavoin tekemään hyvinvointia edistävää työtä ikääntyvän tai eläkkeelle jäävien ihmisten parissa – kukin toimija omista lähtökohdistaan ja tavoitteistaan käsin.

Koska alun perin tarkoituksena oli järjestää valmennus pelkästään Vantaan kaupungin työntekijöille, kävimme 6.11.2014 Vantaan kaupungin järjestämässä eläkeinfoa, joka oli suunnattu eläköityville Vantaan kaupungin työntekijöille. Tavoitteena oli selvittää, millaista informaatiota Vantaan kaupunki jo tarjoaa eläkkeelle jäämässä oleville työntekijöilleen. Tilaisuuden pääesiintyjä oli Kevan luennoitsija, joka kertoi eläkkeelle jäämiseen liittyvää asiantietoa, kuten ohjeita eläkkeen hakemisesta tai työntöön mahdollisuuksista eläkkeellä. Samassa tilaisuudessa esittäytyi lyhyesti myös Vantaan kaupungin vanhus-ten avopalveluiden vapaaehtoistyötä koordinoiva työntekijä sekä kaupunkien henkilöstöpalveluyhtiö Seuren edustaja, joka mainosti mahdollisuutta tehdä keikkatyötä Seuren kautta eläkkeellä.

3.1 Väli-Suomen Ikäkaste-ohjelman Pitsi-hanke

Kuntapuolelta tutustuimme Väli-Suomen Ikäkaste-ohjelman Pitsi-hankkeen puitteissa kehitettyyn eläkevalmennusmalliin. Se pilotoitiin kahdella valmennusryhmällä yhteistyössä Vanajaveden Opiston kanssa Hattulassa ja Janakkalassa vuonna 2013. Malli on vapaasti kaikkien kopioitavissa, ja siihen voi käydä tutustumassa Innokylän internet-sivuilla (www.innokyla.fi).

Tämä eläkevalmennusmalli oli lähtökohtaisesti hyvin lähellä omia alustavia suunnitelmiamme, joten haastattelimme Pitsi-hankkeessa projektipäällikkönä toiminutta Tiina Autiota ja mietimme yhdessä jatkokehittelyideoita Pitsi-hankkeen eläkevalmennuksen sisällön ja sen toimivuuden pohtimisen lisäksi.

Pitsi-hankkeessa tehtiin ennen valmennuksia kattava alkukysely eläköityville hattulalaisille ja janakkalalaisille. Kyselyyn vastasi hieman alle viisikymmentä vuosina 2013–2015 eläköityvää kuntalaista (Autio 2014). Kyselyn perusteella kävi ilmi, että 70 prosenttia vastanneista oli kiinnostunut osallistumaan eläkevalmennukseen, joka toteutettiin työajalla

(Autio – Heikkilä – Kärki 2013: 12). Se, että työnantaja panosti työntekijöihinsä antamalla heidän osallistua valmennukseen työajalla, koettiin hyvin merkityksellisenä.

Kyselyssä selvitettiin lisäksi kuntalaisten mielenkiinnon kohteita eläkevalmennuksen sisällöstä. Esiin nousi esimerkiksi se, miten eläkettä konkreettisesti haetaan tai miten eläkkeellä voi työskennellä, taloudellisten neuvojen saamisen tarve ja kiinnostus liikuntamahdollisuuksia kohtaan. Alkukartoituksen mukaan työntekijät olivat itse valmiita panostamaan sosiaalisiin kontakteihin, perhe-elämään, vapaaehtoistyöhön, omaan terveydentilaan ja ravitsemusasioihin. (Autio – Heikkilä – Kärki 2013: 9, 12). Kuitenkin eläkevalmennusten jälkeen tehdyssä loppukyselyssä kävi ilmi, että ravitsemuksesta kaivattiin enemmän tietoa, samoin kuin henkiseen muutokseen valmentautumisesta (Autio – Heikkilä – Kärki 2013: 13).

Pitsi-hankkeen eläkevalmennuksen tavoitteena oli hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen lisäksi saada osallistuneita jatkamaan työntekoa ainakin osittain myös eläkkeellä, mutta Aution (2014) mukaan tämän tavoitteen saavuttamiseksi eläkevalmennus tulisi aloittaa jo huomattavasti aiemmin: Juuri eläkkeelle jäämässä olevat ovat jo päätöksensä työuran lopettamisesta tehneet. Toisaalta Autio sanoi, että osa ihmisistä jää eläkkeelle, mutta palaa muutaman vuoden kuluttua osittain takaisin työelämään. (Autio 2014.)

Pitsi-hankkeen eläkevalmennus koostui viidestä ryhmäkerrasta, joista jokainen kesti noin 2,5–3 tuntia. Ensimmäisellä kerralla Kevan edustaja luennoi eläkkeellejäämiseen liittyvistä asioista kuten eläkkeen hakemisesta ja eläkkeellä työssä jatkamisesta. Toisella kerralla aiheena oli valmistautuminen muutokseen Aarrekartta-työskentelyn avulla. Kolmannen kerran aihe oli ”Netti arjen apurina” ja neljännellä kerralla tutustuttiin erilaisiin harrastusmahdollisuuksiin kokemusasiantuntijoiden johdolla. Viidennellä kerralla aiheena oli muistiterveys. Jokaisella kokoontumisella mukana oli liikunnallinen osuus sekä kahvia ja hieman terveellistä syötävää, esimerkiksi marjasmoothieita. (Autio 2014.)

Valmennuspilotit olivat palautteen mukaan olleet hyvin pidettyjä. Erityisesti Kevan luennoista oli pidetty, samoin kuin kokemusasiantuntijoiden puheenvuoroista. Aarrekartta-työskentely oli jakanut mielipiteitä. Autio sanoi tämän johtuneen luultavasti siitä, että kaikki eivät olleet tottuneet työskentelemään sen tyyllisillä metodeilla. (Autio 2014.)

Valmennukseen osallistuneet olisivat kaivanneet lisätietoa ravitsemuksesta, käsitöistä ja kulttuurista sekä esimerkiksi erilaisista sairauksista kuten osteoporoosista tai sydän- ja verisuonitaudeista. Autio myös pohti, että muutoksen valmistautumista olisi voitu käsitellä enemmän. (Autio 2014.)

Kaiken kaikkiaan Autio (2014) piti eläkevalmennushanketta onnistuneena ja kertoi valmennusten olleen hyvin pidettyjä, niihin olisi ollut enemmänkin tulijoita. Hän koki valmennuskokonaisuuden olevan helposti toteutettavissa ja piti valmennusta merkittävänä ikääntyvien työntekijöiden hyvinvointia edistävänä tekijänä. Suurimpana ongelmana Autio piti hankkeessa tiedottamista, joka kulki kunnan tiedotuksen kautta. Viesti ei aina kulkenut, ja esimerkiksi kaikki esimiehet eivät tienneet, että valmennus järjestettiin työajalla. (Autio 2014.)

3.2 Oraksen senioriohjelma

Kuten Aution (2014) haastattelusta kävi ilmi, työuran pidentämiseen tähtäävän ennaltaehkäisevän toiminnan tulisi alkaa jo hyvissä ajoin ennen eläkeiän saavuttamista (Autio 2014). Tällaista ennaltaehkäisevää toimintaa on Suomessa käynnissä joissakin yrityksissä. Näistä ikääntyviin työntekijöihin keskittyvää työhyvinvointia edistävää toimintaa on ollut muun muassa raumalaisella, hanoja ja suihkuja valmistavalla Oras Oyj:llä olemassa jo vuodesta 1996. Toiminnan tulokset ovat olleet vaikuttavia: Oraksen senioriklubin puheenjohtajan Jouko Viljasen (2014) mukaan keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä on noussut seitsemällä vuodella vuoden 1996 56,4 vuodesta tähänhetkiseen 63 vuoteen. Sekä pitkäaikaispoissaolot että muut poissaolot ovat vähentyneet. Vuonna 2013 kukaan ei joutunut työkyvyttömyyseläkkeelle. (Viljanen 2014.)

Senioriklubin toiminta sai alkunsa vuonna 1996 silloisen toimitusjohtajan ja pääluottamusmiehen ajatuksista vähentää varhaisiässä eläkkeelle siirtymisiä. Myös hiljaisen tiedon siirtäminen nuoremmille oli yksi lähtökohta senioritoiminnan aloittamiseen. Vaikka yrityksen motiivit ovat olleet toki taloudelliset, on huomattava että myös työntekijät ovat hyötynneet ennaltaehkäisevästä työhyvinvointia lisäävästä toiminnasta. Senioritoiminta on ollut Viljasen (2014) mukaan niin suosittua, että nuoremmatkin Oraksen työntekijät haluaisivat perustaa oman jaoston, ja tällä hetkellä on tarkoitus ryhtyä soveltamaan toimintaa koko henkilöstölle. (Viljanen 2014.)

3.3 SPR:n Täyttä elämää eläkkeellä -hanke

Suomen Punainen Risti (SPR) on käynnistänyt Eloisa ikä -ohjelmaan kuuluvan Täyttä elämää eläkkeellä -hankkeen. Sen tavoitteena on suunnitella ja pilotoida eläkevalmennus, joka myöhemmin vakiintuisi SPR:n koulutettujen vapaaehtoisten voimin toteutettavaksi pysyväksi toiminnaksi. Valmennusta olisi tarkoitus markkinoida eri työyhteisöille ja yrityksille ilmaisena, joskin valmennus tapahtuisi työaikana. (Ohtonen-Jones 2014.)

SPR:n eläkevalmennuksen tarkoitus on pyrkiä sekä tavoittamaan että tukemaan eläkkeellejääviä uudella tavalla sekä saattamaan heitä yhteen. SPR haluaa tarjota heille – nykyisin yhä useammin hyväkuntoisille ja koulutetuille eläkkeelle jääville ihmisille – mahdollisuutta löytää virikkeitä vapaa-aikaan vapaaehtoistoiminnan kautta. Vapaaehtoistyötä voi SPR:n kautta tehdä sekä ikääntyneiden että nuorempien sukupolvien kanssa. Valmennus jakautuu neljään kokonaisuuteen: mielen hyvinvointi, muutosvalmius, yhteisöllisyys voimavarana sekä vapaaehtoisena toimiminen. (Ohtonen-Jones 2014.)

SPR:n internetsivujen mukaan valmennustoiminta on parhaillaan käynnissä. Syksyllä 2015 valmennuksia järjestetään useammalla paikkakunnalla, kuten Kaavilla, Juankoskella ja Oulussa. (Suomen Punainen Risti 2015.)

3.4 Taustatyön perusteella tehtyjä valintoja

Tekemämme taustatyön sekä Vantaan kaupungin järjestämän tilaisuuden perusteella muokkasimme oman eläkevalmennuksemme runkoa. Päätimme muun muassa jättää kokonaan pois Kevan luennon tyylisen eläkkeelle jäämisen käytäntöihin liittyvän sisällön, sillä monet työnantajat tarjoavat tällaista tietoa eläkeikää lähestyville työntekijöilleen. Päätimme myös suhtautua varovaisesti esimerkiksi vapaaehtoistyön mainostamiseen, jotta aktiivisen ikääntymisen käsitteeseen liittyvät tuottavuuden odotukset eivät nousisi liikaa esiin ja voisimme keskittyä täysin siihen, mitä asioita ryhmästä nousisi.

Tiina Aution haastattelu vahvisti ajatuksiamme henkisen hyvinvoinnin sekä muutosvalmennuksen käsittelyn tärkeydestä eläkkeelle jäämisen kynnyksellä. Päätimme myös lisätä ravitsemusta koskevan tiedon välittämistä läpi valmennuksen terveellisten välipalojen muodossa. Aution haastattelun perusteella yritimme myös varautua ongelmiin tiedot-

tamisessa. Pyrimme olemaan mahdollisimman ajoissa liikkeellä tiedotusmateriaalin antamisessa eteenpäin sekä varmistamaan, että sitä myös on levitetty mahdollisimman laajalti.

4 Eläkevalmennuksen teoreettiset lähtökohdat

Eläkevalmennuksen taustaideologiaksi valittiin positiivinen psykologia. Sen keinoin on mahdollista lähestyä eläkkeelle jäämistä myönteisenä elämänmuutoksena, johon liittyy monia uusia mahdollisuuksia ja onnellisuuden odotuksia. Positiivisen psykologian lisäksi tärkeiksi teoreettisiksi lähtökohdiksi muodostuivat voimaantuminen ja voimavaralähtöisyys. Pyrkimyksenä oli tukea eläkevalmennuksen avulla ryhmäläisiä löytämään voimavarojaan.

4.1 Positiivinen psykologia

Psykologia on perinteisesti keskittynyt poikkeavuuksiin ja mielen sairauksiin kuvaten muun muassa aggressiivisuutta ja neuroottisuutta (Uusitalo-Malmivaara 2014: 19; Ojanen 2007: 13). Positiivinen psykologia puolestaan pyrkii diagnosoimaan hyvää ja löytämään ihmisistä heidän hyvinvointiaan tukevia vahvuuksia. Mitä vahvempi ihmisen mieli on, sitä vähemmän hänen tarvitsee keskittyä sairauksiin. Vakaa henkinen perusta auttaa kestämään eteen tulevia vaikeuksia. (Uusitalo-Malmivaara 2014: 19.)

Positiivisen psykologian mukaan ihmiset ovat ainutkertaisia, mutta heillä on samanlaiset tarpeet. Hyvän elämän tunnusmerkkejä ovat onnellisuus, toiveikkaus, mielekkyys, autonomia ja liittyminen. Eri kulttuureissa arvostetaan samoja asioita, kuten oikeudenmukaisuutta, viisautta, humanisuutta ja kohtuullisuutta. (Ojanen 2007: 19.) Frank Martela (2015) puolestaan korostaa merkityksellisuuden kokemisen tärkeyttä. Toisaalta ihmisen on tehtävä itselleen merkityksellisiä asioita ja toisaalta hänen on tehtävä itsensä merkitykselliseksi toisille ihmisille. (Martela 2015: 256.)

Positiivisuus ja myönteisyys ovat positiivisen psykologian mukaisesti tavoiteltavia asioita. Positiivisen psykologian ”kantaisän” Martin Seligmanin (2002) mukaan yleinen myönteinen ilmapiiri tuo esille niitä asioita, jotka ovat hyvin. Se ei etsi puutteita vaan saa aikaan luovuutta ja saa ihmiset ajattelemaan rakentavammin. (Seligman 2002: 55.) Onnelliset ihmiset ovat myös terveempiä, heillä on parempi vastustuskyky, alhaisempi verenpaine, terveellisemmät elämäntavat ja pidempi elämä. Heillä on myös taito omaksua paremmin terveyshaittoihin liittyvää tietoa. (Seligman 2002: 56.)

Markku Ojanen (2007) nimeää onnellisuuteen vaikuttaviksi tekijöiksi geenit, kulttuurin, satunnaiset tapahtumat, lähiympäristön, persoonallisuuden ja omaehtoisen toiminnan. Näistä esimerkiksi omaa persoonallisuutta voi kehittää, mutta helpointa on vaikuttaa esimerkiksi harrastuksiin tai mielipuuhiin eli omaehtoiseen toimintaan. (Ojanen 2007: 54.)

Positiivista psykologiaa tutkinut Barbara Fredrickson on osoittanut myönteisten tunteiden rakentavan ja laajentavan ajattelua. Myönteisyys lisää luovuutta ja parantaa kykyä kohdata vastoinkäymisiä. Se myös auttaa kehoa toipumaan nopeammin stressistä ja vähentää kielteisten tunteiden negatiivisia vaikutuksia. (Lipponen 2014: 210.) Positiiviseen psykologiaan liittyy olennaisesti elämän hallinnan tunne, joka rakentuu oman elämän ymmärrettävyydestä, hallittavuudesta ja mielekkyydestä (Turku 2007: 25).

Elämänhallinta ja hyvinvointi liittyvät merkittävästi toisiinsa. Onnistumiset synnyttävät hallinnan kokemusta, kun taas epäonnistumiset saavat aikaan tunteen siitä, että asioita vain tapahtuu ilman, että niitä pystyy hallitsemaan. Myös kielteiset elämänmuutokset horjuttavat elämänhallinnan kokemusta. (Ojanen 2001: 166–167.)

Valmennuksessamme pyrimme antamaan osallistujille työkaluja siihen, että eläkkeelle jäämiseen liittyvät muutokset olisi mahdollista nähdä positiivisina asioina ja näin muuttunut tilanne ei horjuttaisi tarpeettomasti elämänhallinnan tunnetta. Katajaisen, Lipponen ja Litovaaran (2003) mukaan myönteinen näkökulma asioihin avaa ovia ja luo mahdollisuuksia. Myös omien hyvien ominaisuuksien pohtiminen silloin tällöin tekee hyvää. (Katajainen – Lipponen – Litovaara 2003: 72.) Ajatuksiinsa ja tunteisiinsa on mahdollista vaikuttaa, ja ihminen voi useimmiten myös valita, minkälaisiin asioihin hän keskittää energiansa (Katajainen – Lipponen – Litovaara 2003: 79).

Seligman (2002) pitää menneisyyden hyvien tapahtumien unohtamista ja pahojen tapahtumien ylikorostamista tekijöinä, jotka horjuttavat mielenrauhaa ja onnellisuutta eniten. Hän näkee kiitollisuuden ja anteeksiantamisen tärkeimmiksi keinoiksi lisätä tyytyväisyyttä ja onnea. (Seligman 2002: 91–92.) Tästä syystä olemme ottaneet energian keskittämisen positiivisiin asioihin yhdeksi valmennuksemme keskeiseksi tavoitteeksi.

4.2 Voimaantuminen ja voimavaralähtöisyys

Voimaantumisen teoria kulkee valmennuksessa toisena tärkeänä taustaideologiana. Se sopii hyvin valmentavan tyylin taustaideologiaksi, sillä siinä pyritään motivoimaan mahdollisuuden, ei pakon kautta (Turku 2007: 21). Voimaantuminen ja voimavarakeskeisyys tai voimavaralähtöisyys ovat hyvin läheisiä, jopa päällekkäisiä käsitteitä. Jotkut tutkijat ovat suomentaneet englanninkielisen käsitteen empowerment voimaantumisen sijaan voimavarakeskeisyydeksi (Mattila 2008: 30).

Yhteisötasolla voimaantuminen tarkoittaa eri asioita. Cornell Empowerment Group listasi 1989 voimaantumisen yhteiseksi nimittäjiksi seuraavat asiat: Se on tarkoituksellinen, jatkuva prosessi, joka liittyy yhteisöön, jonka arvostamiin resursseihin ihmisellä ei ole tasa-puolista osuutta. Kun ihminen osallistuu toimintaan johon liittyy välittämistä, keskinäistä kunnioitusta ja kriittistä reflektiota, hän pääsee paremmin kiinni näihin resursseihin ja tätä kautta voimaantuu. Douglas Perkinsin ja Marc Zimmermanin (1995) mukaan Julian Rappaport (1987) kuvaa yksinkertaisemmin voimaantumisen tarkoittavan prosessia, jossa ihmiset saavuttavat elämänhallinnan ja pystyvät osallistumaan yhteisöjensä toimintaan demokraattisesti. (Perkins – Zimmerman 1995: 570.)

Voimaantuminen määritellään yksilötasolla prosessiksi, jossa tunnustetaan ihmisen kyky määritellä omia tarpeitaan, ratkaista ongelmiaan sekä saada käyttöönsä tähän tarvittavia voimavaroja (Turku 2007: 21). Siinä pyritään lisäämään ihmisen ”voimantuntoa” (Turku 2007: 23). Yksilön voimaantuminen on ihmisestä tai ryhmästä lähtevä tapahtuma, joka liittyy omaan haluun, omien tavoitteiden saavuttamiseen, luottamukseen omia mahdollisuuksia kohtaan sekä näkemykseen omasta kyvystä saavuttaa päämääriä (Kataja 2003: 180). Voimaantumisen prosessiin vaikuttavat toki muut ihmiset, olosuhteet ja sosiaaliset rakenteet. Sopiva, toiveikas, positiivinen ja mahdollistava ympäristö helpottaa ihmistä löytämään voimavaroja, joita hän tarvitsee päästäkseen haluamaansa päämäärään (Kataja 2003: 45).

Eino Heikkinen (2002) toteaa mielen voimavarojen vaikuttavan ratkaisevasti elämän haasteista selviytymiseen. Hänen mukaansa elämänhistoria ja perhe, johon ihminen on syntynyt, rakentaa tunne-elämää ja tapaa reagoida haasteisiin. Lisäksi käsitys itsestä säätelee keskeisesti käyttäytymistä ja elämänhallintaa. (Heikkinen 2002: 207–208.) Moni

ihminen katkeroituu ja suhtautuu tulevaisuuteensa passiivisesti, koska uskoo joutuneensa henkilöhistoriansa vuoksi epäsuotuisien tapahtumien vangiksi (Seligman 2002: 87, 89). Seligman (2002) ajattelee, että siinä määrin kun ihminen uskoo menneen määrävän nykyisyyttään, siinä määrin hän myös pyrkii olemaan passiivinen, kuten – ajelehtiva laiva – joka ei kykene muuttamaan kurssiaan. Tällainen voimistaa saamattomuutta. (Seligman 2002: 86.)

Eläkevalmennuksessamme ohjataan osallistujien ajatuksia omien voimavarojen ja voimanlähteiden löytämiseen sen sijaan, että keskityttäisiin historiaan – siihen, mitä joskus on tapahtunut ja miksi. Ojanen (2001) on todennut, että mikäli ihminen kykenee löytämään elämästään aitoja merkitystä antavia tekijöitä, ne voivat toimia voimanlähteinä ja elämänhallinnan keinoina. Usein on kuitenkin kysymys siitä, ettei näitä voimanlähteitä – kuten tarkoitusta, itsekunnioitusta, rakkautta, kiinnostusta, arvostusta tai tehtävää – huomata, vaan keskitytään puutteisiin. (Ojanen 2001: 302–303.)

5 Ryhmämuotoisen toiminnan teoriat

Koimme ryhmämuotoisen valmennuksen olevan hyvä keino valmistautua eläkkeelle jäämiseen etenkin vuorovaikutukseen liittyvien seikkojen vuoksi. Riikka Turkun (2007) mukaan ryhmämuotoinen valmennus on sekä taloudellisista että ohjauksellisista ja vuorovaikutuksellisista syistä tehokas valmennusmuoto (Turku 2007: 87).

Ryhmän suunniteltu koko, 8–10 henkeä, noudatteli Turkun suositusta toimivan valmennusryhmän koosta. Riittävän pieni ryhmäkoko on olennainen silloin, kun tavoitteena on jokaisen ryhmäläisen motivoituminen omaan työskentelyyn ja vastuun ottamiseen. Isommassa ryhmässä ohjaus jää helposti kasvottomaksi. Toiminta tulee myös suunnitella huolellisesti, sillä toiminnan tarkoitus ei toteudu pelkästään kokoamalla ihmisiä yhteen. Olennaista on ryhmän tavoitteita noudatteleva suunnittelu ja toteutus. Motivoituminen, ryhmästä saatava vertaistuki ja toivon lisääntyminen ovat ryhmävalmennuksen tyypillisiä hyötyjä. (Turku 2007: 88–89.)

Ohjaajilla ja valituilla menetelmillä on ratkaiseva rooli kannustavan ilmapiirin luomisessa. Myönteinen, turvallinen ja kannustava ilmapiiri helpottaa ryhmäläisiä osallistumaan ja jakamaan kokemuksiaan sekä käyttämään ryhmää omaksi ja toistensa hyödyksi. (Vuori ym. 2008: 15.)

5.1 Ohjaajien rooli

Kiinnitimme valmennusta suunnitellessamme suurta huomiota omaan rooliimme ohjaajina. Valmennuksessamme oli kysymys muutosvalmiuden lisäämisestä ja valmentautumisesta eläkkeelle jäämistä varten. Keski-ikäistäkin nuorempina emme omakohtaisesti tiedä, mistä eläkkeelle jäämisessä on kysymys, vaikka olemmekin perehtyneet aiheesta julkaistuun tutkimustietoon. Meistä ei ole siis jakamaan kokemuksia (Kuuskoski 2003: 35). Teimme ryhmäläisille selväksi heti alusta asti, että emme esiinny eläkkeellejäämisen asiantuntijoina vaan roolimme on antaa heille puitteet työskennellä oman prosessinsa parissa – ohjatusti toki.

Toinen asia, johon kiinnitimme runsaasti huomiota, oli tapamme jakaa tietoa. Ryhmän-ohjaajien asiantuntija-arvovalta voidaan helposti ymmärtää väärin. Tällöin asiantuntijuuden korostaminen aiheuttaa ristiriidan itseohjautuvan ja aktiivisen oppimisprosessin tuottamisen kanssa. (Vuori 2008: 16.)

Esimerkiksi Timo Laine (2009) pitää ongelmallisena sitä, että suuri osa koulutuksista perustuu muistiin painamiseen eli "vinttiedon" opettamiseen. "Jokaisen nyt vain kuuluu tietää nämä asiat" -tyyppinen opettaminen osoittaa hänen mukaansa välinpitämättömyyttä oppijoita kohtaan. Laine toteaaakin, että pedagogiikan tulisi olla nimenomaan toimintaa, jossa opittavalle asialle yritetään löytää kiinnikkeitä oppijoista itsestään. Tämä mahdollistuu erilaisia oppimisen reittejä käyttämällä. (Laine 2009a: 127.)

Samoilla linjoilla on Turku (2007). Hän muistuttaa, että jos ohjaaja pitää sitkeästi kiinni asemastaan auktoriteettina ja oikean tiedon esittäjänä, jää ohjattava helposti vastaanottajan rooliin. Tällöin valmennettavien on vaikeaa omaksua uusia toimintamalleja. (Turku 2007: 19.) Valmennettavien tulisi muuttua vastaanottajista tekijöiksi, jolloin he itse päättävät ja valitsevat ohjaajan tuella, mihin he jatkossa panostavat. Ohjaajan tehtävänä on tällöin pohjustaa päätöksentekoa ja tarjota luovat ja suotuisat puitteet tekijän työskentelylle. (Turku 2007:31.)

Yksi toimiva ja valmennuksessa paljon hyödyntämämme ryhmänohjausmenetelmä on ryhmään palauttaminen. Siinä ohjaaja palauttaa esiin tulevat ongelmat ja kysymykset ryhmän itsensä ratkaistavaksi. Ohjaaja luottaa osallistujien kykyyn ajatella ja kannustaa heitä ratkaisuehdotusten tekemiseen. Keskustelun ja kokemusten jakamisen myötä osallistujat tunnistavat omat taitonsa ja asiantuntemuksensa ongelmanratkaisijoina. (Vuori ym. 2008: 12.)

Turku (2007) on jaotellut ohjaajan toimintamalleja oppimistavoitteiden perusteella. Silloin, kun tavoitteena on saada ohjattavat ymmärtämään ja uskomaan johonkin asiaan, ohjaajan olisi tehtävä yhteistyötä ohjattavien kanssa tiedon jakajan tai mallin antajan roolin sijaan. Ohjattavat voivat ymmärtää käsiteltävän asian ja tulkita sen merkitystä omassa elämässään. Tällainen ohjaustyyli soveltuu erityisesti terveyden edistämiseen ja sairauksien ehkäisemiseen tähtäävissä ohjaustilanteissa. (Turku 2007: 19.)

Oppimisen ohjaaja -tavassa valmentaja hyväksyy sen, etteivät hänen tietonsa ja kokemuksensa ole suoraan siirrettävissä toiselle ihmiselle. Ohjattavat ovat itsenäisiä tiedon rakentajia ja ohjaajan tehtävänä on tukea ohjattavaa hänelle sopivan toimintamallin työstämisessä. (Turku 2007: 18.) Suositusten ja ohjeiden sijaan tulisi keskittyä valmennettavien omaan toimintaan, sillä valmennettavat voivat sitä itse arvioimalla ja uusia tapoja kokeilemalla saada välineitä oman elämänsä rakentamiseen (Turku 2007: 31).

Päädyimme omassa valmennuksessaamme siihen, että emme luennoi lainkaan – emme pidä edes luentomaisia lyhyitä alustuksia. Turkun (2007) mukaan ryhmäläisten kokemusten yhteinen pohdinta on uusia tapoja ja arjen valintoja käsiteltäessä oppimisprosessin ydintä ja antaa ryhmämuotoiselle käsittelylle lisäarvoa (Turku 2007: 100). Halusimme painottaa yhdessä työskentelyä ja yhdessä ajattelemista ja annoimme siihen jatkuvasti tilaisuuksia pienryhmätyöskentelyjen, parityöskentelyn ja yhteiskeskustelujen avulla. Niistä asioista, joista halusimme antaa ryhmäläisille faktatietoa, jaoimme kirjallista materiaalia.

5.2 Sosiokulttuuriset menetelmät

Käsittelimme ryhmäkertojen teemoja sosiokulttuurisia menetelmiä hyödyntäen, jolloin pelkkien kysymysten ja vastausten sijaan asioita lähestyttiin muun muassa kuvien, kertomusten ja konkreettisen tekemisen kautta (Turku 2007: 18). Tällainen työskentely tuki myös valitsemamme taustaideologian, positiivisen psykologian käyttämistä. Hanna-Liisa Liikasen (2011) mukaan sosiokulttuurisessa työskentelyssä keskitytään arjen voimavaroihin ja niiden tukemiseen välttämällä tietoisesti ongelmakeskeistä lähestymistapaa. Voimavarat yhdistetään sosiaaliseen prosessiin ja vuorovaikutukseen. Hyvinvointia lisätään muun muassa taiteen tekemisen, kokemisen ja oppimisen keinoin. (Liikanen 2011: 8–9.)

Sosiaalialalla sosiokulttuuriset menetelmät tarkoittavat monenlaisia toiminnallisia työskentelymenetelmiä. Anu Janssonin (2012) mukaan sosiokulttuurinen toiminta on motivoivaa ja herättävää, ja se vahvistaa ja koordinoi ihmisen kykyjä ja voimia. Se on tekemällä oppimista, jossa pelkkä päämäärä ei riitä, vaan avuksi otetaan jokin tekemisen muoto – kuten esimerkiksi ruoanlaitto, jota kokeilimme toisella ryhmäkerralla. (Jansson 2012: 21.)

Voidaan puhua myös osallistavista menetelmistä, joiden taustalla on samalla tavoin pyrkimys lisätä ihmisten taitoa käyttää omia mahdollisuuksiaan ja valtaansa. Ohjaajan tehtävänä on tällöin toimia lähinnä käynnistäjänä. (Lähde ry 2009.)

Myös Turku (2007) suosittelee toiminnallisia harjoituksia muutosvalmennukseen tähtäävien ryhmien työskentelymuodoksi. Niillä pyritään tekemään avoimiksi omia muutosprosessiin tai terveyskäyttäytymiseen liittyviä käsityksiä, mielikuvia ja asenteita. Toiminnallisten menetelmien avulla päästään puheista tekojen tasolle ryhmätapaamisissa, jolloin osallistujien toimintavalmius ryhmän ulkopuolellakin vahvistuu. Silloin, kun tavoitteena ovat pienet muutokset arjen teoissa, painopisteen on hyvä olla teoissa myös ryhmätyöskentelyn aikana. (Turku 2007: 94.)

Valmennukseen valittujen menetelmien tarkoituksena oli tukea osallistujien aloitteellisuutta, omaa vastuunottoa sekä saada esille niitä kykyjä, jotka ovat olemassa heikkoina tai tiedostamattomina. Koko valmennus oli hyvin ryhmälähtöistä. Ryhmän itse esille nostamat aiheet olivat toiminnan kannalta olennaisia ja niiden äärelle pysähdyttiin. Turkun (2007) mukaan luentomaisella lähestymistavalla on vaara ohittaa ryhmäläisten tarpeet. Se ei myöskään hyödynnä ryhmädynamiikkaa vaan saattaa helposti tyrehdyttää muutoin mahdollisen keskustelun. Turku kannustaakin luottamaan ryhmään ja toteaa ryhmän yleensä keskustelevan aktiivisesti, kunhan ryhmälähtöisyydelle annetaan riittävästi tilaa. (Turku 2007: 100.)

5.3 Dialogisuus

Valmennuksen aikana ryhmän jäseniä tuettiin jatkuvaan dialogiin, sillä esimerkiksi Lai-
neen (2009b) mukaan dialogisuus tukee oppimista. Yhdessä ajatteleva on oman ja toisten ajattelun välistä yhteyttä, jossa oma suhtautuminen käsiteltävään asiaan saa apua muilta, rakentuu tähän yhteyteen ja näin luo uutta. Dialogisuus kehittää ajattelua tavalla, johon kukaan yksilönä ei olisi erikseen saattanut päästä. (Laine 2009b: 57.)

Suora opettaminen saattaa myös katkaista ehkä jo alkaneen osallistujien yhteisen ajattelun. Hyvä ohjaajan dialogisuutta tukeva teko onkin hyvän kysymyksen esittäminen vastauksen tarjoamisen sijaan. (Laine 2009b: 61.) Dialogisuus tukee myös uudistavaa op-

pimista, jolloin on helpompaa arvioida omaa toimintaa ja kokemuksia ja sopeutua muutuviin olosuhteisiin. Tällöin tietoa ei tarjota absoluuttisina totuuksina, vaan hyväksytään sen jatkuva kehittyminen.

Uudistava oppiminen sopii erityisen hyvin elämäntapaohjaukseen, sillä yhtä oikeaa tapaa elää ja vaalia terveyttään on vaikea osoittaa. "Hyvän elämän mallien" sijaan kysymys on ohjaajan ja valmennettavien yhteisestä tutkimus- ja oppimisprosessista, joka tuottaa myös kokonaan uutta tietoa kaikille osapuolille. (Turku 2007: 17–18.) Sosiokulttuuriset menetelmät tukivat dialogin syntymistä hyvin ja antoivat meille ohjaajille mahdollisuuden siirtyä vastaajista kysyjiksi ja yhteistyökumppaneiksi.

5.4 Vertaisuus ja kokemusasiantuntijuus

Halusimme tuoda ryhmäläisten omaa asiantuntijuutta ja kokemusten jakamisen tärkeyttä esiin sen sijaan, että olisimme luennoineet ulkoa opeteltua tietoa eläkkeelle jäämiseen liittyvistä tutkimuksista. Asiantuntijoina jaoimme toki tarpeellista tietoa ja neuvoja. Tämä tehtiin harkitusti ja tietoisesti hillitysti, pääasiassa jakamalla kirjallista oheismateriaalia, johon ryhmäläiset saivat tutustua omalla ajallaan niin halutessaan. Kirjallinen materiaali sisälsi sellaista asiantuntijatietoa esimerkiksi ravitsemuksesta, joka oli mahdollista kytkeä jokaisen osallistujan omaan elämäntilanteeseen konkreettisella tavalla.

Vertaisuus nousi merkittävään rooliin valmennuksessamme. Vertaisuudella tarkoitetaan tilannetta, jossa jaetaan keskinäisiä, yhdenvertaisia kokemuksia samankaltaisessa tilanteessa ja samantyyppisiä asioita kokevien kesken (Laimio – Karnell 2010: 13, Kuuskoski 2003: 31).

Eeva Kuuskoski (2003) korostaa vertaistoiminnan merkitystä juuri elämän muutostilanteissa. Vertaisryhmän jäsenet toimivat yhteistyössä, antavat ja ottavat vapaaehtoisesti, vastavuoroisesti ja tasavertaisesti. Vertaisten tuki auttaa selviytymään muutoksesta ja siihen liittyvästä stressistä sekä rakentamaan uutta identiteettiä. Vertaisuuteen liittyvät olennaisesti tasavertaisuuden ja osallisuuden kokemukset. (Kuuskoski 2003: 31.)

Oman kokemuksen puuttuminen ja muistiin painamiseen perustuvan opetusmetodin ongelmallisuus ohjasivat meidät kutsumaan paikalle myös kokemusasiantuntijoita keskustelun ja ajattelun herättäjiksi joitakin teemoja käsiteltäessä. Kuuskosken (2003) mukaan

kokemuksella on tärkeä rooli tutkitun tiedon rinnalla. Sen avulla asiantuntijatietoa voi soveltaa omaan elämäntilanteeseen ja kokonaiskuva voi hahmottua selkeämmin. Samalla edistetään hiljaisen tiedon jakamista ja ymmärrystä jokaisen omasta tontista hyvinvointinsa rakentamisessa. (Kuuskoski 2003: 32–33.)

Asiantuntijavierailijoiden määrä on tärkeä harkita tarkkaan, jotta ryhmä voi itse aktivoitua sen sijaan, että se keskittyisi kuuntelemaan asiantuntijoiden luennointia (Turku 2007: 100). Päädyimme käyttämään kokemusasiantuntijoita tarkan harkinnan jälkeen kahdella valmennuskerralla: silloin, kun aiheena oli muutosvalmius ja kun käsiteltiin sosiaalista hyvinvointia.

Molemmat kokemusasiantuntijat olivat peruseläkeläiseen verrattuna hyvin asiantuntevia, toinen heistä koulutukseltaan psykologi ja ammatiltaan työyhteisökouluttaja, mutta he tulivat paikalle eläkeläisinä ja puhuivat eläkeläisen näkökulmasta. Näin ryhmä pystyi hyödyntämään sekä ryhmäläisten että asiantuntijoiden kokemuksia. Toisten tarinat ja kokemukset saavat tällä tavalla osallistujien mielikuvissa ja merkityksissä syvemmän kaikupohjan (Turku 2007: 100).

6 Valmennuksen käytännön järjestelyt

Kuvailemme seuraavaksi ryhmän muodostamisen ja käytännön järjestelyjen etenemistä sekä kerromme taustatietoja valmennusryhmästämmme. Käytännön järjestelyt sujuivat yleisesti ottaen hyvin yhteistyökumppanin avulla, mutta markkinoinnissa ja tiedottamisessa törmäsimme haasteisiin, joiden ratkaiseminen ei aina tuntunut olevan omissa käsissämme.

6.1 Osallistujien rekrytointi

Koska yhteistyökumppanina oli Vantaan kaupungin vanhus- ja vammaispalveluiden ennaltaehkäisevät palvelut, alkuperäinen ajatus oli kerätä eläkevalmennuksen osallistujat Vantaan eläköityvien työntekijöiden joukosta.

Kävimme 6.11.2014 Vantaan kaupungin työntekijöille tarkoitettussa eläkeinfossa mainostamassa lyhyesti valmennustamme. Jaoimme tapahtumassa myös mainoslehtisiä. Tarkoituksena oli tämän jälkeen rekrytoida lisää osallistujia lähestymällä virastojen esimiehiä sähköpostitse. Yhteistyökumppanimme, kotihoidon päällikkö Anne Aaltio lupautui levittämään tietoa sähköpostitse. Itse veimme mainoksia työterveyshuoltoon.

Hakiessamme tutkimuslupaa Vantaan kaupungilta kävi ilmi, että osallistujien rajaaminen pelkästään kaupungin työntekijöihin ei ollutkaan mahdollista. Näin ollen eläkevalmennus avattiin kaikille työssäkäyville eläkeikää lähestyville työ- tai asuinpaikasta riippumatta.

Yhteistyökumppanille annettiin mainos sähköpostijakelua varten 3.12.2014 (liite 1). Ilmoittautumisia ei tullut yhtäkään, joten yhteistyökumppani lähetti mainoksen uudelleen. Koska valmennus toteutettiin Vantaan Tikkurilassa, päädyimme viemään mainoksia kauppojen seinille Tikkurilassa, Tikkurilan kirjastoon ja Vantaan aikuisopistoon sekä lähettämään tietoa valmennuksesta useille eri eläkeläisjärjestöjen edustajille. Lisäksi käytimme omia henkilökohtaisia kontaktejamme osallistujien saamiseksi ryhmään.

Näistä kaikista toimenpiteistä poiki yhteensä seitsemän ilmoittautunutta helmikuun alkuun mennessä. Otimme lopulta vielä yhteyttä Vantaan Sanomiin ja pyysimme heitä kirjoittamaan eläkevalmennuksestamme pienen artikkelin, jossa kerrottaisiin että järjestämässämme ilmaisessa eläkevalmennuksessa oli vielä tilaa. Artikkelin ilmestyi Vantaan

Sanomissa 14.2.2015 (liite 2). Artikkelin oli ehdottomasti tehokkain markkinointikeino: sen perusteella ilmoittautuneita tuli yhteensä 13, joista ryhmään otettiin mukaan kuusi.

Osallistujia saatiin lopulta kaikkia käyttämiämme markkinointikanavia pitkin. Yksi ryhmäläinen oli saanut tiedon eläkevalmennuksesta yhteistyökumppanin lähettämän sähköpostin perusteella, kolme oli tullut henkilökohtaisten kontaktien kautta, yksi oli tullut eläkeinfon innoittamana, yksi oli nähnyt mainoksen kaupan ilmoitustaululla ja yksi työterveyshuollon ilmoitustaululla.

Koska Vantaan Sanomien artikkelin ilmestymisen johdosta ilmoittautumisia tuli yllättävän paljon, otimme ryhmään mukaan enemmän osallistujia, kuin olimme suunnitelleet. Kolmestatoista osallistujasta kymmenen oli naisia ja kolme miehiä. Viimeisellä valmennuskerralla osallistujilta kerättiin taustatietoja, joiden mukaan ikähaarukka vaihteli 60–67 vuoden välillä, keskiarvo oli 63.

Yksi osallistujista oli jäänyt eläkkeelle jo 11 vuotta sitten mutta teki yhä töitä, yksi oli jäänyt eläkkeelle 2 kuukautta ennen valmennuksen alkua, yksi oli työttömänä ja odotti eläkkeen alkamista. Muut olivat työntekijöitä, jotka olivat jäämässä eläkkeelle muutaman vuoden sisällä yhtä poikkeusta lukuun ottamatta, joka kertoi saattavansa jatkaa vielä töissä 7,5 vuotta. Osallistujilta ei tiedusteltu ryhmäkerroilla heidän taustoista tai ammateistaan, vaan he saivat kertoa itsestään sen verran kuin halusivat.

6.2 Tilat ja aikataulutus

Eläkevalmennus järjestettiin Vantaan kaupungin neuvottelutiloissa Tikkurilassa. Tilat järjestivät yhteistyökumppanin avulla. Tilassa oli kaikki tarvittava valmennusta varten: pieni keittiö astioineen, av-laitteet, neuvottelupöytiä ja tuoleja isommallekin joukolle sekä tarpeeksi tilaa myös pieniä liikuntatuokioita varten.

Eläkevalmennukset järjestettiin tiistai-iltaisina kello 17–19:30. Olisimme halunneet järjestää eläkevalmennuksen työajalla, sillä esimerkiksi Pitsi-hankkeen aineistosta kävi ilmi jo raportin otsikosta, että työntekijät olivat kokeneet voimakkaan positiivisesti sen, että he olivat saaneet osallistua valmennukseen työnantajan ajalla (Autio – Heikkilä – Kärki 2013: 9). Tämä ei kuitenkaan ollut mahdollista jo senkään vuoksi, että valmennettavat

tulivat jokainen eri työpaikoista – eikä se olisi ollut yhteistyökumppanimme mukaan mahdollista silloinkaan, jos valmennettavat olisivat kaikki olleet Vantaan kaupungin työntekijöitä.

Ilta-aika valikoitui sekä omien aikataulumme mukaan että ajatellen sitä, kuinka myöhäisenä ajankohtana osallistujat jaksaisivat vielä keskittyä. Oletimme myös suurimman osan pääsevän lähtemään töistään niin, että he ehtisivät paikalle kello 17. Ajattelimme, että kaksi ja puoli tuntia olisi ajallisesti sopiva sekä osallistujien jaksamisen että sisällön toteuttamisen kannalta.

Ensimmäinen valmennuskerta oli 17.2.2015, toinen 24.2.2015, kolmas 3.3.2015 ja neljäs 10.3.2015. Päätimme jo alkusyksystä 2014, että valmennus järjestetään helmi–maaliskuussa, jotta ehtisimme perehtyä riittävästi teoriaan ja jotta meillä olisi valmennuksen jälkeen riittävästi aikaa saada opinnäytetyö valmiiksi. Oletimme myös, että saisimme enemmän ilmoittautuneita, kun ajankohta ei ollut aivan heti joulun jälkeen.

Yhteistyökumppani antoi pienen rahallisen budjetin kahvitarjoiluja varten. Käytimme Metropolia Ammattikorkeakoulusta saatuja materiaaleja askartelutehtäviin. Muut tarvikkeet kuten osallistujille jaetut materiaalit tai mainokset hankimme ja kustansimme itse.

7 Valmennuksen teemat

Valmennuksen pääteemat päätettiin syyskuussa 2014 teorian tietoon, erityisesti positiiviseen psykologiaan perehtymisen jälkeen. Tämän jälkeen teemoja muokattiin aiemmin toteutettujen eläkevalmennusten sisältöjen ja niistä saatujen palautteiden perusteella.

Ihminen ymmärretään yleisesti psyko-fyysis-sosiaalisena kokonaisuutena (Pohjolainen (toim.) 2014: 6). Jokaiselle osuudelle annettiin oma valmennuskerta, joiden lisäksi muutosalmiuden vahvistaminen nousi rinnalle niin tärkeäksi teemaksi, että sille annettiin oma valmennuskerta. Näin ollen eläkevalmennus jakautui luontevasti neljään ryhmäkertaan, joissa keskityttiin muutosalmiuden vahvistamiseen, ikääntyvän ihmisen fyysisestä terveydestä huolehtimiseen, sosiaaliseen hyvinvointiin sekä mielen hyvinvointiin.

7.1 Teema 1: Muutosvalmius

Eläkkeelle jäämiseen liittyy muutoksia arjen askareissa, aikatauluissa ja vapaa-ajan käytössä. Työyhteisö jatkaa työskentelyä, ja toiset työntekijät korvaavat eläkkeelle jääneen työpanoksen tavalla tai toisella. Voi myös olla, että kukaan ei astukaan eläköityvän tilalle, vaan hänen tekemänsä työ jää sellaisenaan pois. Työyhteisö saattaa reagoida eläkeuutisen kuultuaan hyvinkin yllättävästi, mikä voi aiheuttaa tarpeettomuuden tunnetta, epävarmuutta tai turhautumista. (Wallenius 2014.)

Kevan (2013) tekemän tutkimuksen mukaan omien eläkesuunnitelmien paljastaminen työpaikalla ei välttämättä tunnu houkuttelevalta. Sen ajatellaan vaikuttavan työntekijän rooliin ja tasavertaiseen kohteluun hänen viimeisinä työvuosinaan. (Keva 2013.) Joka tapauksessa eläkkeelle jäänyt ei töiden päättymisen jälkeen olekaan enää samanlainen osa työyhteisöään kuin hän on ollut työssä käydessään. Jotain on tullava tilalle. (Wallenius 2014.)

Eläkkeellä arki muuttuu. Totutuista rutiineista ei ole välttämättä hedelmällistä pyrkiä pitämään kiinni. Takertuminen vanhoihin kaavoihin voi aiheuttaa turhautumista, merkityksen katoamista ja jopa eristäytymistä. Muun muassa tähän voi valmistautua jo ennen eläkkeelle jäämistä rikkomalla pinttyneitä rutiineja tietoisesti. Pyykkipäivän siirtäminen,

aamulenkki iltalenkin sijaan, toisenlainen aamiainen, kaupassakäynti eri marketissa totutun sijaan ovat esimerkkejä rutiineista, joiden rikkomisen avulla voi henkisesti valmistautua tulevaan elämänmuutokseen. (Wallenius 2014.)

Kokemusasiantuntija kutsuttiin kertomaan muutoksesta, eläkkeelle jäämisen prosessistaan ja sen herättämistä tunteista suhteessa muun muassa työyhteisöön, perhe-elämään ja lisääntyvään vapaa-aikaan. Hänen avullaan osallistujat saivat pohtia omaa suhtautumistaan tulevaan muutokseen ja keskustella yhdessä sen herättämistä tunteista.

Ryhmäkerran aluksi esittelimme itsemme ja kerroimme lyhyesti sekä geronomin tutkinosta että opinnäytetyöstämme. Ryhmäläiset esittelivät itsensä. Ensimmäinen teemaan orientoiva harjoitus oli kuvia hyödyntäen käydyt pienryhmäkeskustelut eläkkeelle jäämiseen liittyvistä odotuksista ja ajatuksista. Kokemusasiantuntija kertoi omasta eläkkeellejäämisprosessistaan, joka herätti myös keskustelua. Kesken kokemusasiantuntijan puheenvuoron käynnistyi spontaanisti pitkä keskustelu kiitollisuudesta, omasta asenteesta sekä miten se vaikuttaa elämään. Moni ryhmäläinen nosti esiin sen, kuinka osaa nauttia elämän pienistä asioista ja kuinka tärkeää se on. Teimme myös pienen kiitollisuusharjoituksen ja annoimme kotitehtäväksi kiitollisuuspäiväkirjan teon.

Koimme, että olimme onnistuneet luomaan alusta asti positiivisen psykologian ydintee-moihin pohjautuvan ilmapiirin. Oletimme, että ennakkomainonnalla ryhmään oli valikoitunut osallistujia, jotka olivat valmiita työskentelemään avoimesti keskustellen.

7.2 Teema 2: Fyysinen hyvinvointi

Yksi merkittävä toimintakykyyn vaikuttava elämän osa-alue on fyysinen hyvinvointi. Tomi Leskisen ja Anna-Maria Hultin (2010) mukaan fyysinen hyvinvointi on hyvää toimintakykyä ja terveyttä arjessa. Tällöin fyysiset rasitteet eivät syö kohtuuttomasti voimia tai vaadi mahdollisia ponnistuksia. Fyysinen aktiivisuus parantaa aineenvaihduntaa ja rasva-aineenvaihduntaa ja alentaa verenpainetta. Näillä kaikilla on merkitystä hyvän olon ja kansansairausriskin kannalta. (Leskinen – Hult 2010: 41–42.) Liikuntaan liittyy myös hallinnan kokemus, jota fyysisen kunnon koheneminen, painon laskeminen, parantunut yöuni tai vireyden lisääntyminen edesauttavat (Ojanen 2006: 171).

Sen lisäksi, että fyysinen hyvinvointi jo sellaisenaan on tärkeää elimistön toimintakyvyn kannalta, sillä on myös muita positiivisia vaikutuksia. Useille fyysinen harjoittelu mahdollistaa sosiaalisten kontaktien luomisen tai tuo olemassa oleviin suhteisiin jatkuvuutta ja aikaa (Leskinen – Hult 2010: 41). Fyysinen hyvinvointi näkyy myös ulospäin, jolloin sillä voi olla vaikutusta itsetuntoon ja siihen, miten ihminen kokee itsensä. Jokaisen olisikin tärkeää tiedostaa ne tekijät, jotka omassa fyysisessä hyvinvoinnissa ovat tärkeitä nyt ja myöhemmässä elämässä. Näin on helpompi rakentaa itselleen tavoitteita ja motivoitua niiden saavuttamiseen. (Leskinen – Hult 2010: 42.)

Maailman terveysjärjestö WHO on nostanut terveyst potentiaalin ja toimintakyvyn keskeisiksi käsitteiksi. Mikäli yhteiskunta toimisi tervettä ja aktiivista ikääntymistä edistävällä tavalla, yhä useammalla olisi mahdollisuus hyvään terveyteen. Tämä vaikuttaisi myös toimintakykyä korjaavien palveluiden tarpeen vähenemiseen. (Kautto 2004: 20.)

Fyysistä hyvinvointia käsittelevällä valmennuskerralla valitsimme lähestymistapamme varovaisesti. Fyysinen hyvinvointi käsitteenä on laaja, ja halusimme että jokainen osallistuja saisi mahdollisimman paljon irti ryhmäkerrasta. Emme myöskään halunneet näyttäytyä fyysisen terveyden ammattilaisina, tuoda ryhmälle valmiita vastauksia tai lähestyä asioita riskinäkökulmasta, joka on ollut perinteinen tapa käsitellä terveyden edistämiseen liittyviä asioita kuten liikunnan merkitystä tai sairauksien ennaltaehkäisyä (Turku 2007: 26). Esimerkiksi liikuntaharrastusta suunnitteleville on järkevämpää kertoa kohtuullisen liikunnan hyödyistä liikunnan riskien sijaan (Turku 2007: 27).

Myös Ojanen (2006) on tutkimustensa perusteella havainnut, että pakonomainen liikunta ei ole suositeltavaa, sillä tällöin sen psyykkiset vaikutukset jäävät pois ja lopputuloksena voi olla jopa liikuntavihamielisyys. Sen sijaan omaehtoinen itse valittu liikkuminen lisää hallinnan kokemista, synnyttää lähes välittömiä hyvinvoinnin kokemuksia ja edistää pitkällä tähtäimellä myös fyysistä terveyttä. (Ojanen 2006: 172.)

Fyysiseen hyvinvointiin liitetään usein myös ravitsemus ja lepo (Leskinen – Hult 2010: 41). Siksi käsitelimme näitäkin asioita fyysisen hyvinvoinnin valmennuskerralla. Oikeanlainen ravinto ja oikearytminen ruokailu ovat tärkeitä voimavaroja, jotka vaikuttavat suorituskykyyn ja jaksamiseen sekä nyt että pitkällä aikavälillä (Leskinen - Hult 2010: 48).

Halusimme ohjata ryhmäläisten ajatuksia nimenomaan sisäisen motivaation löytämiseen. Martelan (2015) mukaan motivoituminen tapahtuu usein ulkoa päin lähtien esimerkiksi sosiaalisesta hyväksynnästä tai rahasta. Tällöin ihminen tekee jonkin asian, koska siitä seuraa erillinen palkinto, mutta tekeminen itsessään ei ole palkitsevaa. Sisäinen motivaatio kumpuaa puolestaan ihmisen sisältä. Silloin tekeminen itsessään innostaa eikä ulkoisilla palkkioilla ole merkitystä. (Martela 2015: 65.)

Tutkimuksissa on osoitettu, että sisäinen päämäärä vahvistaa ihmisen hyvinvointia, ulkoinen ei (Martela 2015: 27). Toimme valmennuksessa esille edellä kerrottuja tekijöitä käytännöllisellä tavalla ja pyrimme siihen, että vertaisten esimerkkien avulla valmennettavat löytäisivät itselleen mieluisia tapoja ja nimenomaan sisäistä motivaatiota hoitaa fyysistä hyvinvointiaan. Sen kautta uusista tavoista ja ajattelun muutoksista tulisi helpommin pysyviä ja hyvinvointia edistäviä.

Ryhmäkerran aloitti Sanna Porman vetämä Qigong-terveysliikuntaharjoitus. Tämän jälkeen ryhmäläiset jakautuivat pienryhmiin miettimään, mitä asioita he arjessa toteuttavat oman hyvinvointinsa edistämiseksi. Nämä asiat koottiin yhdessä kartongille piirretyn puun runkoon. Hyvinvointiteot olivat monipuolisia ja käsittelivät kaikkia hyvinvoinnin osa-alueita, vaikka emme olleet ryhmäläisiä erityisesti tähän ohjanneet. Seuraavaksi ryhmäläiset jatkoivat keskustelua siitä, mitä muuta hyvää nämä teot tekevät heille. Asiat kirjattiin valmiiksi askarrelluihin puun lehtiin, jotka kiinnitettiin puuhun. Esimerkiksi hyvä itsetunto, onnellisuus ja parempi uni nousivat esiin.

Tämän jälkeen ryhmäläiset jaettiin neljään ryhmään, heille annettiin reseptit ja tehtäväksi valmistaa reseptien mukaiset tarjottavat. Päätehtävänä oli keskustella siitä, mikä heitä motivoi esimerkiksi elämäntapamuutoksiin tai itsestä huolen pitämiseen. Ruoanlaittohetki oli sosiaalinen ja positiivinen kaaostilanne lähinnä siksi, että tilat soveltuivat huonosti ruoanlaittoon ryhmässä. Osa selvästi nautti tilanteesta ja osa jättäytyi hieman ulkopuolelle. Kukaan ei jäänyt yksin vaan ruoanlaitosta jättäytyneet löysivät nopeasti toisensa ja kävivät keskustelua motivaatiosta. Lopuksi kävimme yhdessä yhteenvetokeskustelun ja kirjasimme motivaatiota lisääviä asioita ylös.

7.3 Teema 3: Sosiaalinen hyvinvointi

Sosiaalinen hyvinvointi liittyy ihmisen sosiaaliseen verkostoon, rooleista suoriutumiseen, sosiaaliseen aktiivisuuteen sekä yhteisyyden ja osallisuuden kokemuksiin. Se rakentuu osaksi fyysisen, kognitiivisen ja psyykkisen toimintakyvyn varaan ja siihen vaikuttaa myös elinympäristö ja työelämässä oltaessa olennaisesti työelämässä suoriutuminen. (Koskinen ym. 2012: 137.)

Eläkkeelle jääminen aiheuttaa muutoksia sosiaalisissa suhteissa ja kanssakäymisessä. Vapaa-aika lisääntyy, ja sosiaalisen hyvinvoinnin saavuttaminen vaatii usein vapaa-ajan täyttämistä mielekkäillä asioilla. Toiselle se voi olla leppoisa oloa kotona ”tekemättä mitään”, mutta monet kaipaavat myös aktiivista tekemistä. Sosiaalinen kanssakäyminen ja harrastaminen voivat tuoda merkityksellisyyden tunteita. Ojasen (2001) mukaan harrastukset tarjoavat monille mahdollisuuden arvostukseen ja tuovat onnistumisen elämyksiä. Jokainen ihminen myös tarvitsee arvostusta. (Ojanen 2001: 268.)

Eläkkeelle jäämiseen liittyy yleensä ammatti-identiteetistä luopuminen. Sen tilalle olisi löydettävä jotain uutta tai korvaavaa, jotta mieli säilyisi eheänä ja ihminen löytäisi elämästään edelleen merkityksellisyyttä ja kokisi itsensä tärkeäksi. Leskisen ja Hultin (2010) mukaan työntekijän ammatti-identiteetti kuvaa ihmisen suhtautumista työntekemäänsä, rooliinsa ja tehtäviinsä. Sen rakentaminen edellyttää työntekijän rooleissa ja tehtävissä tarvittavien tietojen ja taitojen tunnistamista. Vahva ammatti-identiteetti vaikuttaa oman minäkäsityksen myötä kokonaisvaltaisemmin myös elämän mielekkääksi kokemisen tunteeseen. (Leskinen – Hult 2010: 66.)

Eläkkeelle jäänyt tarvitsee ammatti-identiteetin tilalle eläkeläisidentiteetin. Leskistä ja Hultia (2010) mukaellen tämä uusi identiteetti kuvaisi ihmisen suhtautumista lähiympäristöönsä ja päivittäiseen toimintakenttäänsä sekä eläkkeellä olemiseen liittyviin rooleihin ja tehtäviin. Oman osaamisen tunnistaminen on tärkeää identiteetin muodostamisessa (Leskinen – Hult 2010: 66) myös eläkkeelle jäätessä. Eläkeläisidentiteetin muodostaminen vaikuttaa vahvasti sosiaaliseen hyvinvointiin, joka Antero Katajaisen, Krisse Lipposen ja Anneli Litovaaran (2003) mukaan liittyy ihmisen hyvien puolien tiedostamiseen ja hyödyntämiseen. Joskus hyvien puolien löytäminen voi olla vaikeaa ja omien kykyjen ja vahvuuksien löytäminen voi vaatia paluuta kauas menneisyyteen. (Katajainen – Lipponen – Litovaara 2003: 76.)

Niin merkittävän muutoksen kuin eläkkeelle jäämisen kynnyksellä on tärkeää, että ihmisellä on mahdollisuus löytää itsestään hyviä puolia ja vahvuuksia. Niiden turvin on mahdollista herätellä uudenlaista sosiaalista elämää ja vahvistaa hyvinvointia. Ihminen, joka on työssäoloaikanaan muodostanut vahvan ammatti-identiteetin, voi olla hyvin tietoinen omista vahvuuksistaan. Saattaa myös olla, että ammatti-identiteetti on jäänyt heikoksi ja omat taidot ja vahvuudet eivät ole tiedostettuja. Oli tilanne kumpi tahansa, vahvuudet on eläkkeellä yleensä suunnattava työelämään verrattuna toisenlaisiin tehtäviin ja rooleihin ja vahvuuksien aktiivinen käsittely oli siksi mielestämme hedelmällistä.

Anna Forsman (2012) huomauttaa väitöskirjassaan, jossa hän tutki ikääntyneiden sosiaalisen pääoman tärkeyttä mielenterveyden edistämisessä, että ikääntyvien tulee itse saada olla osallisena sosiaalisen aktiivisuuden luomisessa ja sosiaalisuuden tapojen ilmentymisessä, sillä tarpeet, mieltymykset ja kyvyt vaihtelevat yksilötasolla paljon (Forsman 2012: 66). Tämän vuoksi emme valmennuksessa halunneet tarjoilla osallistujille valmista listaa esimerkiksi hyvistä harrastuksista vaan pyrimme kokemusasiantuntijan alustuksen ja pienryhmäkeskustelujen avulla herättelemään ryhmäläisiä miettimään, millaisia asioita he kokevat merkityksellisiksi ja miten he haluavat ilmentää sosiaalisuuttaan eläkkeellä.

Kolmannen valmennuskerran aluksi kävimme kahdessa ryhmässä ohjattua keskustelua vahvuuksista, jotka perustuvat positiivisen psykologian puolestapuhujien, professori Martin Seligmanin ja hänen kollegoidensa kokoamaan listaan vahvuuksista. 24 eri vahvuutta käsittävä lista tulostettiin Seligmanin ja kollegoidensa perustaman VIA Institute on Characterin internetsivuilta (VIA Institute on Character n.d.). Tämän jälkeen ryhmäläiset jatkoivat keskustelua omista vahvuuksistaan parin kanssa.

Vahvuuskeskustelun jälkeen paikalle kutsuttu, monessa mukana oleva ja ahkerasti harrastava kokemusasiantuntija antoi neuvoja ja kertoi kokemuksistaan eläkkeelle jäämisestä myös sosiaalisesta näkökulmasta. Hänen puheenvuoron jälkeen valmennusryhmäläiset jaettiin ryhmiin, joissa he käsittelivät elämänsä harrastuksia ja pohtivat, mitä voisivat tai haluaisivat tulevaisuudessa harrastaa. Lopuksi ryhmäläiset jakoivat kaikille lyhyesti ajatuksiaan harrastuksista ja purimme kotitehtävän, joka koski palautteen antamista itselle tai toisille. Ryhmäläisillä oli useita hyviä esimerkkejä siitä, miten arkinen palaute piristi, tai miten hyvältä tuntui sanoa läheiselle kuinka tärkeä hän on.

7.4 Teema 4: Mielen hyvinvointi

Viimeisen valmennuskerran aiheena oli mielen hyvinvointi. Koimme aiheen käsittelemisen kokoavan yhteen kaikkien hyvinvoinnin osa-alueiden ja muutosvalmiuden tavoitteet ja merkityksen.

Mielenterveys on “tila, jossa yksilö kykenee toteuttamaan itseään, kestää elämän tavantomaisia rasituksia ja pystyy toimimaan vastavuoroisesti yhteisön jäsenenä”. Se vahvistaa elämästä nauttimisen ja merkityksellisyyden kokemuksia ja kokonaisvaltaista hyvinvointia. (Haarni 2014: 10.)

Mielen hyvinvointi koostuu hyvän olon tuntemuksista, toimintakyvystä ja oma-aloitteisuudesta, ihmissuhde- ja vuorovaikutustaidoista sekä tunne- ja selviytymistaidoista. Mielen hyvinvoinnin edistäminen edellyttää yksilöiden välisten erojen ja moninaisuuden tunnistamista ja ymmärtämistä. Ei ole olemassa kaikille yhteistä määritelmää siitä, mikä edistää mielen hyvinvointia vaan siihen vaikuttaa muun muassa temperamentti, elinympäristö ja kasvatus sekä esimerkiksi jokin yksittäinen elämäntapahtuma. (Haarni 2014: 12–13.)

Kuten muiden teemojen käsittelemisen yhteydessä on käynyt ilmi, vaikuttaa mielen hyvinvointi olennaisesti muihin hyvinvoinnin osa-alueisiin. Ravinto ja liikunta vaikuttavat siihen, miten koemme itsemme ja millainen itsetuntemme on (Leskinen – Hult 2010: 42). Sosiaalisella aktiivisuudella ja sosiaalisella pääomalla on suora vaikutus mielenterveyden säilyttämiseen (Forsman 2012: 65). Mielialatekijät vaikuttavat mielenterveyden lisäksi myös somaattiseen terveyteen. Kielteisten psykososiaalisten tekijöiden on osoitettu olevan yhteydessä esimerkiksi sydän- ja verisuonisairauksien kehittymiseen. (Turku 2007: 28.) Toisaalta yhteys toimii myös toisin päin. Sydän- ja verisuonisairaudet sekä sydänoperaatiot lisäävät masennukseen sairastumisen riskiä (Haarni 2014: 27).

Mielen hyvinvointiin tulee kuitenkin kiinnitettyä huomiota vasta silloin, kun elämässä tapahtuu merkittäviä muutoksia. Tällöin olisi avuksi, jos tiedostaisi, mistä lähtökohdista omaa tilannettaan tarkastelee ja mikä elämässä muutoksen myötä konkreettisesti tulee muuttumaan. (Leskinen – Hult 2010: 32.) Mielen hyvinvointi liittyykin olennaisilta osin myös muutosvalmiuteen.

Positiivisella ajattelulla on mahdollista muuttaa omaa suhtautumistaan moniin eläkkeelle jäämiseen liittyviin asioihin – varsinkin siihen, miten ihminen mielen tasolla reagoi tähän suureen elämänmuutokseen. Myös hallinnan tunteen saavuttaminen on tärkeää ja se liittyy kaikkiin hyvinvoinnin osa-alueisiin. Voimavarojen löytyminen eri elämänalueilta lisää ymmärrystä, mielekkyyttä ja sitä kautta auttaa käsittelemään eteen tulevia tilanteita ratkaisuja etsien. Kun osallistuja ymmärtää, että hyvinvoinnin kaikki osa-alueet vaikuttavat toisiinsa, on mahdollista käynnistää ”positiivinen noidankehä”. Siinä ihminen huolehtii hyvinvoinnistaan kokonaisvaltaisesti ja asettaa itselleen kohtuullisia tavoitteita ja vaatimuksia. Tavoitteet ovat hyviä asioita, mutta ne eivät saa nousta liian hallitseviksi elämässä (Ojanen 2006: 178). Riittävän hyvä riittää.

Ryhmäkerta aloitettiin ensimmäisellä kerralla annetun kiitollisuuspäiväkirjatehtävän purkamisella. Useat toivat esille suuria kiitollisuuden aiheita, kuten terveyden tai lastenlapset. Jotkut olivat löytäneet kiitollisuuden aiheiksi arjen pieniä asioita. Kotitehtävän purkamisen jälkeen aloitimme toiminnallisen osuuden voimavarakäsi-tehtävällä, joka yhdistettiin aarrekarttatyöskentelyyn. Lähde ry:n (2009) ohjeistuksen mukaan voimavarakäsi-tehtävässä piirretään paperille oman käden ääriviivat. Sormien kohdalle kirjataan asioita, joita harrastaa tai joista saa voimaa. Kämmenten kohdalle kirjataan omia vahvuuksia ja ranteeseen läheisten ihmisten nimiä. Tarkoitus on tuoda esiin hyviä asioita itsestä ja omasta elämästä. (Lähde ry 2009.)

Aarrekartta-työskentelyssä etsitään ja leikataan lehdistä kuvia asioista, joita haluaisi tulevaisuudessa tehdä tai toivoisi itselleen tapahtuvan. Työskentelyn tarkoitus on tuoda toiveita ja unelmia näkyväksi ja kannustaa työskentelemään elämässään niiden saavuttamiseksi. (Lähde ry 2009.) Ohjeitimme ryhmäläiset kokoamaan aarrekartan hyvästä elämästään eläkkeellä. Lopuksi osallistujat esittelivät omat aarrekarttansa. Jokainen oli rakentanut aarrekartan omista lähtökohdistaan. Osalla se oli hyvinkin konkreettinen, osalla enemmän tunnelmia esille tuova.

Voimavarakäsi-harjoituksen ja aarrekartta-työskentelyn välissä pidettiin lyhyt rentoutustuokio, jonka tarkoitus oli parantaa keskittymiskykyä, poistaa jännitystiloja ja herättää luovuutta. Rentoutumisharjoitus sopii erityisen hyvin alkulämmittelyksi tilanteisiin, joissa on tarkoitus katsoa tulevaisuuteen ja työstää omia ajatuksia suunnitelmiksi. (Kataja 2003: 28, 36.) Lopuksi ryhmäläiset täyttivät kirjalliset palautelomakkeet ja pidimme palautekeskustelut kahdessa ryhmässä.

8 Osallistujien antama palaute ja itsereflektio

Palaute kerättiin viimeisellä kerralla kirjallisesti (liite 3). Suullista, vapaamuotoisempaa palautetta kerättiin ryhmäkeskustelujen avulla. Ensimmäisellä ja viimeisellä ryhmäkerralla kaikki osallistujat olivat paikalla, toisella kerralla poissa oli yksi ja kolmannella kerralla kaksi.

Palautteessa kysyttiin osallistujien mielipiteitä valmennuksen järjestelyistä, ajankohdasta, sisältöön valituista teemoista ja menetelmistä, joiden avulla teemoja käsiteltiin. Menetelmät oli valittu tarkan harkinnan ja teoreettisen tarkastelun pohjalta. Näin valmennuskerroista rakentui luontevasti etenevä kokonaisuus, jonka kaikki osaset pieniä yksityiskohtia myöten tukivat luottamuksellista ja avointa ilmapiiriä sekä tavoitteisiin pääsemistä.

Valmennusryhmä oli alusta lähtien ollut keskusteleva ja aktiivinen. Osallistujilla oli paljon mielipiteitä ja analyyttinen ote sekä ryhmässä työskentelemiseen että omaan toimintaansa. Siksi halusimme alkuperäisestä suunnitelmastamme poiketen saada kirjallisen palautteen lisäksi suullista palautetta vapaamuotoisessa ryhmäkeskustelussa. Viimeisen ryhmäkerran päätteeksi järjestettiin 15–20 minuutin ryhmähaastattelut kahdessa ryhmässä, joissa kysyttiin tarkemmin eläkevalmennuksen koetusta annista ryhmäläisille. Keskustelut nauhoitettiin ryhmäläisten luvalla.

Teimme nauhoituksista vapaamuotoiset muistiinpanot, joita käytimme itsereflektion apuna. Nauhoitukset ja kirjalliset palautteet tuhottiin johtopäätösten tekemisen jälkeen. Kirjalliset palautteet annettiin anonyymeinä ja palautelomakkeiden täyttäminen oli vapaaehtoista. Kaikki osallistuivat palautteen antoon.

8.1 Kirjallinen palaute

Yleisesti ottaen ryhmäläisten antama palaute oli todella positiivista. Ryhmäläisille annettiin väittämiä, joihin he saivat vastata 1) täysin samaa mieltä, 2) jokseenkin samaa mieltä, 3) en samaa enkä eri mieltä, 4) jokseenkin eri mieltä, 5) täysin eri mieltä. Valtaosa vastauksista oli täysin samaa mieltä -vastauksia. Tämän vuoksi jokseenkin samaa mieltä -vastauksiin suhtauduttiin niin, että näin vastanneet eivät olleet varauksettoman tyytyväisiä toimintaan.

Kirjalliseen palautteeseen liittyi myös avoimia kysymyksiä:

Mitä asioita olisit halunnut käsitellä enemmän?

Käsiteltiin jotain aihetta liikaa tai oliko jokin mielestäsi ylipäänsä turhaa?

Mitä sellaisia asioita, joita valmennuksessa ei käsitelty lainkaan, olisit halunnut käsiteltävän?

Miten kehittäisit valmennusta?

Miten eläkevalmennus on vaikuttanut käsitykseesi tai ajatuksiisi eläkkeelle siirtymisestä elämänmuutoksena?

Näiden kysymyksien vastauksia tarkastellaan enemmän luvussa 9: Johtopäätökset.

Taulukko 1. Valmennuskertojen käytännön järjestelyt, ohjaus ja valmennuksen merkitys.

Valmennuskertojen käytännön järjestelyt Rastita sopivin vaihtoehto. Mikäli et osallistunut johonkin valmennuskertaan, jätä niitä koskevat vastausrivit kokonaan tyhjiksi.	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Tapaamisten järjestelyt olivat toimivat.	12	1			
Osallistujien määrä oli sopiva.	11	2			
Tapaamiset olivat sopivan pituisia.	11	2			
Tapaamisten määrä (4) oli sopiva.	7	4			
Valmennuksen ajankohta (arkena klo 17–19:30) oli sopiva	10	3			
Olin mieluummin osallistunut valmennukseen työajalla.		1	2	2	8
Valmennuksen ohjaamiseen liittyviä kysymyksiä					
Tunsin saavani ryhmässä riittävästi tilaa ja aikaa ajatusteni ja kokemusteni esille tuomiseen.	8	5			
Olin tyytyväinen ryhmänohjaajien toimintaan.	12	1			
Ryhmässä oli hyvä henki ja sinne oli mukava tulla.	12	1			
Valmennuksen merkitys minulle					
Sain valmennuksesta voimia eläkkeelle siirtymisen suunnitteluun.	8	5			
Voisin suositella tämänkaltaista eläkevalmennusta muille vastaavassa tilanteessa oleville.	12	1			

Ryhmäläiset olivat tyytyväisiä valmennuskertojen käytännön järjestelyihin: itse tapaamisten järjestelyihin, ajankohtaan ja pituuteen sekä osallistujien lukumäärään. Avointen kysymysten vastausten perusteella kävi ilmi, että moni vastaaja olisi toivonut, että ryhmä-

kertoja olisi ollut enemmän. Tämä kävi ilmi myös viimeisellä valmennuskerralla useamman ryhmäläisen sanomana: he hämmästelivät ääneen, että kerta olikin jo viimeinen ja vitsailivat tulevansa ensi viikolla samaan aikaan takaisin. Toisin kuin Pitsi-hankkeen eläkevalmennukseen osallistuneet, järjestämämme eläkevalmennuksen osallistujat eivät kokeneet että ryhmäkerrat olisi pitänyt järjestää työajalla.

Ryhmänohjaajien toimintaan sekä ryhmähenkeen oltiin tyytyväisiä. Aivan yhtä tyytyväisiä ei oltu siihen, kokivatko ryhmäläiset saaneensa riittävästi aikaa ja tilaa omien kokemustensa esille tuomiseen – tosin tässäkin palaute oli positiivista. Ryhmäläiset kokivat voivansa suositella vastaavanlaista eläkevalmennusta muille samassa tilanteessa oleville. Ryhmäläisistä suurin osa oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa, jonka mukaan he saivat valmennuksesta voimia eläkkeelle siirtymiseen.

Taulukko 2. Valmennuksessa käytetyt menetelmät 1/2.

• Valmennuksessa käytetyt menetelmät Rastita sopivin vaihtoehto. Mikäli et osallistunut johonkin valmennuskertaan, jätä niitä koskevat vastausrivit kokonaan	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Ensimmäinen kokoontuminen. Eläkkeelle jäämiseen					
liittyvät odotukset ja muutokseen valmistautuminen.					
Työskentelytapa, jossa valittiin kuva ja keskusteltiin pienryhmässä eläkkeelle jäämiseen liittyvistä ajatuksista, oli mielekäs.	6	6			
Kokemusasiantuntijan puheenvuoro oli hyödyllinen.	9	2	1		
Ensimmäisen valmennuskerran teemat olivat mielekkäitä.	8	4			
Toinen kokoontuminen. Fyysinen hyvinvointi.	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Qigong-harjoitus kokoontumiskerran alussa oli tilanteeseen sopiva.	10	3			
Puunrunko ja lehdet -työskentely hyvinvointia ja sen edistämistä käsittelevänä harjoituksena oli mielekäs.	8	4	1		
Ruoanlaitto sopi valmennuksen työskentelymuodoksi.	7	5	1		
Toisen valmennuskerran teemat olivat mielekkäitä.	10	3			
Kolmas kokoontuminen. Sosiaalinen hyvinvointi.	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Vahvuuksista käyty keskustelu kahdessa ryhmässä oli mielekästä.	5	6			
Vahvuuksiin liittyvä parihaastattelu oli mielekäs.	2	8	1		

Valmennuksessa käytettyjen menetelmien osalta palautteet vaihtelivat. Ensimmäisellä ryhmäkerralla muutoksesta ja omasta eläkkeellejäämisprosessista kertanutta kokemusasiantuntijaa pidettiin hyödyllisenä, mutta menetelmä, jossa kukin sai valita kuvan ja

pienryhmissä keskustella odotuksistaan eläkevalmennuksen suhteen sekä ajatuksistaan eläkkeellejäämisestä, ei pidetty täysin onnistuneena. Fyysisen hyvinvoinnin ryhmäkerran eli toisen kokoontumiskerran teemoja pidettiin hyvinä, ja kirjallisen palautteen perusteella terveydestä oltaisiin haluttu keskustella enemmänkin. Erityisesti Qigong-terveysliikunta-harjoituksesta pidettiin. Toisella ryhmäkerralla yksi menetelmistä oli yhdessä ruoan laittaminen, jonka lomassa ryhmäläisiä pyydettiin puhumaan motivaatiosta ja heitä motivoivista asioista. Ruoanlaitto sai ryhmäläisiltä odottamaamme myönteisemmän arvion ottaen huomioon, että tilat soveltuivat huonosti ruoanlaittoon ja tunnelma oli hetkittäin kaottinen.

Vahvuuksiin liittyvä ryhmäkeskustelu sekä erityisesti omiin vahvuuksiin liittyvä parikeskustelu ei saanut varauksetonta hyväksyntää: vain kaksi oli täysin samaa mieltä siitä, että vahvuuksiin liittyvä parihaastattelu oli mielekästä. Myöskään harrastuksiin liittyneen pienryhmissä tehdyn harjoituksen mielekkyydestä ei oltu täysin samaa mieltä: kahdeksan vastasi olevansa jokseenkin samaa mieltä sen mielekkyydestä, kun täysin samaa mieltä oli vain kolme. Kolmannella kerralla puhunut kokemusasiantuntija ei hänkään saanut ryhmäläisiltä täysin varauksetonta kiitosta, ja koko kolmannen ryhmäkerran teemat jäivät muiden ryhmäkertojen teemoihin verrattuna vähemmän mielekkäiksi kuin muiden ryhmäkertojen.

Neljännellä ryhmäkerralla käytettyihin menetelmiin, voimavarakäteen ja erityisesti aarre-karttaan, suhtauduttiin hyvin myönteisesti. Kaikilla valmennuskerroilla pidettyihin lyhyisiin liikuntatuokioihin suhtauduttiin myös hyvin myönteisesti, samoin kuin jaetun lisämateriaalin riittävyteen.

Kotitehtävät eivät saaneet varauksetonta hyväksyntää. Sekä kiitollisuuspäiväkirjan tekeminen että palautteen antamiseen liittynyt kotitehtävä saivat eniten muita kuin ”täysin samaa mieltä” -vastauksia. Kiitollisuuspäiväkirjan mielekkyydestä täysin samaa mieltä oli kuusi vastaajaa, jokseenkin samaa mieltä neljä ja kolme vastaajaa vastasi, ettei ole samaa eikä eri mieltä. Tämä oli koko kirjallisen palautteen suurin kritiikki menetelmiamme kohtaan. Voimme siis pitää menetelmien valintoja yleensä ottaen hyvin onnistuneina.

Taulukko 3. Valmennuksessa käytetyt menetelmät 2/2, kotitehtävät ja muuta.

• Valmennuksessa käytetyt menetelmät Kolmas kokoontuminen. Sosiaalinen hyvinvointi.	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Kokemusasiantuntijan puheenvuoro oli hyödyllinen.	6	4	1		
Elämäsi harrastusten käsitteleminen pienryhmissä oli mielekästä.	3	8			
Kolmannen valmennuskerran teemat olivat mielekkäitä.	7	4			
Neljäs kokoontuminen. Henkinen hyvinvointi.	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Voimavarakäden tekeminen oli mielekästä.	8	5			
Aarrekartan tekeminen oli mielekästä.	10	3			
Kotitehtävät.	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Kiitollisuuspäiväkirjan tekeminen oli mielekästä.	6	4	3		
Palautteen antamista ja saamista koskeva harjoitus oli mielekäs.	6	6	1		
Muuta.	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Pienet liikuntatuokiot olivat mielekkäitä.	11	2			
Sain tarpeeksi lisämateriaalia.	11	2			

8.2 Ryhmäläisten kehitysehdotuksia

Kirjallisessa palautteessa pyydettiin ryhmäläisiltä kehitysehdotuksia. Muutama ryhmäläinen nosti esiin rahatilanteen heikentymisen eläkkeelle jäämisen myötä ja olisi halunnut saada vinkkejä siihen, miten rahat saadaan riittämään eläkkeellä.

Terveysasioista, yksinäisyydestä, eläkkeelle jäämisen käytännöistä sekä negatiivisista tunteista ja peloista olisi oltu kiinnostuneita kuulemaan lisää. Yksi osallistuja olisi toivonut draamaharjoituksia joilla olisi voitu harjoitella vaikeita tilanteita. Toinen taas piti yhden kokemusasiantuntijan antia riittävänä. Kolmas olisi toivonut vinkkejä siihen, miten pysyä pois työelämästä kun on kerran eläkkeelle jo jäänyt.

Toiveet olivat yksittäisiä ja yksilöllisiä. Kysymykseen siitä, mitä asioita osallistujat olisivat halunneet käsitellä enemmän, viisi vastasi olevansa täysin tyytyväinen valmennuksen antiin. Kun kysyttiin, käsiteltiinkö jotain aihetta liikaa tai oliko jokin aihe ylipäänsä turha, kuuden mielestä mikään ei ollut turhaa tai mitään käsitelty liikaa. Ylipäänsä palaute oli positiivista ja kehitysehdotuksia tuli melko vähän.

8.3 Suullinen palaute

Ryhmäläiset antoivat suullista palautetta kahdessa ryhmässä. He vastasivat kysymykseen "Mitä koette saaneenne tästä valmennuksesta". Toinen ryhmä keskusteli myös siitä, minkälaiset tunnelmat heillä oli eläkkeelle siirtymisen suhteen. Toinen ryhmä ehti keskustella aiheista noin 15 minuuttia ja toinen 20 minuuttia.

Ryhmä toi keskusteluissa vahvasti esille vertaisuuden ja jokaisen osallistujan tärkeän roolin valmennuksen onnistumisen kannalta:

Mehän ollaan oltu tavallaan se, joka on luotu tämä. Te ootte antanu sen puitteet ja tämmöset näin ja me ollaan luotu se, mitä tästä on tullut.

Jotkut ryhmäläiset olivat jo alkaneet suunnitella elämää eläkkeellä ja saivat valmennuksesta vahvistusta siihen, että etukäteissuunnittelu oli järkevää. Joku taas oli kiitollinen siitä, että sai vielä olla työelämässä ja rauhassa yhä valmistautua ja sopeutua muutokseen. Keskustelussa nousi esiin myös tuttavien tai läheisten negatiiviset kokemukset eläkkeelle jäämisestä: ryhmäläiset kuvasivat kuinka ihmiset ovat vähätelleet eläkkeelle jäämiseen liittyviä tunteita:

Ne ei halua kertoa kuinka kauhea järkytys se on jäädä sinne kotiin.

Ryhmäläiset kertoivat oivaltaneensa muutoksen olevan suurempi kuin he olivat osanneet kuvitella. He kuvasivat valmennuksen tuoneen siirtymän merkityksen voimakkaammin ja konkreettisemmin esille ja antaneen ymmärrystä, että siihen tuli myös valmistautua etukäteen.

Moni kertoi saaneensa valmennuksesta paljon konkreettisia vinkkejä, ideoita, ajateltavaa ja lisätietoa. Toisten ihmisten kuunteleminen oli antanut voimaa. Eräs sanoi valmennuksen avanneen uusia mahdollisuuksia ja näkökulmia. Toinen sanoi saaneensa varmuutta omiin kykyihinsä ja voimavaroihinsa, vahvuuksiinsa. Valmennuksen koettiin antaneen voimaa elämänmuutokseen ja vahvistaneen myönteistä näkemystä eläkkeelle jäämisestä. Valmennus oli auttanut jäsentämään tulevaa ja luonut muutokseen myönteisiä mielikuvia. Vaikka luopuminen ja töistä irti päästäminen onkin monelle haaste, edessä nähtiin vapautta, tilaa ja mahdollisuutta uuteen.

Tunne siitä, että eläkkeellä saa heittäytyä vapaalle, olla levollinen ja huoleton, oli usealla ryhmäläisellä vahvistunut. Muutama sanoi pelon hellittäneen ja valmiuden jäädä eläkkeelle kasvaneen:

On tämä kurssi sikäli tehnyt tehtävänsä, että ehkä se tämän jälkeen ei tunnu niin pelottavalta kun on suunta.

Tää oli aika jännä, kun on näitä omia vahvuuksia tuotu esille niin se on sellaista epävarmuutta poistanut ja nyt mä tiedän, että mulla on palikoita siihen, että rakentaa niitä eläkepäiviä sitten.

Se on sellainen hämärä aika siellä, ettei osaa ajatella mitä todella tekisi sitten. Tämä on antanut työkaluja siihen ja se miten me sitten siellä eläkkeellä niitä käytetään ni se on eri juttu, mutta täällä on niitä erilaisia asioita tullu esille ja käyty läpi mitä ei ole ajatellut aikaisemmin.

Yksi ryhmäläisistä kertoi kaivanneensa konkreettisempia vinkkejä ja vastauksia. Häntä huoletti se, että hän eläkkeelle jäätyään ajautuisi pian takaisin työelämään. Toisaalta hän myös pohti vastausten olevan henkilökohtaisia. Muutama muukin kertoi painiskelevan työelämästä irtautumisen suhteen: oma työ koettiin mielenkiintoiseksi ja vetovoimaiseksi, ja työn imu voitti vapaa-aikaan liittyvät suunnitelmat.

8.4 Miten itsereflektio toteutettiin

Jokaisen ryhmäkerran jälkeen refleктоimme omaa toimintaamme ohjaajina ja käytettyjen menetelmien toimivuutta keskenämme sekä suullisesti että kirjallisesti. Keskustelimme illan etenemisestä, vertasimme suunniteltua aikataulua toteutuneeseen, analysoimme omaa toimintaamme, ryhmäläisten reaktioita annettuihin tehtäviin, tehtävien etenemistä sekä ryhmässä vallinnutta tunnelmaa. Tiedostimme, että meidän käyttäytymisellämme sekä valmennuksessa käytetyillä tekniikoilla oli merkittävä rooli ryhmän tavoitteita tukevan ilmapiirin toteuttamisessa (Vuori ym. 2008: 15). Tästä syystä oikea-aikainen ja havaintoihin perustuva reflektio oli erityisen tärkeää.

Reflektionin yhteydessä käymämme keskustelut auttoivat meitä muodostamaan perusteltuja käsityksiä ryhmädynamiikan muovautumisesta, ryhmän toiminnasta ja valittujen menetelmien toimivuudesta suhteessa tavoitteisiimme. Olimme päättäneet etukäteen, että emme kirjoita tekemiämme havaintoja muistiin ryhmäkertojen aikana, jotta osallistujat voisivat myös siinä suhteessa kokea olevansa vapaita ilmaisemaan ajatuksiaan il-

man, että ohjaajat tekisivät niistä muistiinpanoja. Kun reflektointi tapahtui heti ryhmäkerran päätteeksi, oli tunnelma ja tärkeimmät harjoitusten herättämät ajatukset tuoreessa muistissa. Jätimme reflektoinnin herättämät ajatukset hautumaan ja palasimme niihin ennen seuraavaa ryhmäkertaa. Tuolloin kävimme alkuperäiset suunnitelmat läpi ja muokkasimme niitä edellisen kerran havaintojen ja kokemuksen perusteella.

9 Johtopäätökset

Tässä luvussa teemme johtopäätöksiä kirjalliseen ja suulliseen palautteeseen sekä itse-reflektioomme perustuen. Pohdimme tarkemmin omaa toimintaamme, menetelmien sopevuutta ryhmälle ja yleisiä ryhmän toimivuuteen liittyneitä tekijöitä.

On huomattava, että opinnäytetyömme tarjoamia vastauksia ei voi yleistää tämän yksittäisen ryhmän ulkopuolelle varauksettomasti. Kyseessä oli ryhmä vapaaehtoisesti valmennukseen hakeutuneita eläkeikää lähellä olevia ihmisiä, jotka halusivat itse käsitellä ryhmässä eläkkeelle jäämiseen liittyviä ajatuksiaan ja tunteitaan. Ryhmädynamiikka oli ainutlaatuinen, kuten se jokaisessa ryhmässä on. Myös sillä, että olimme opiskelijoita, saattoi olla vaikutusta siihen, minkälaista palautetta saimme tai miten valmennukseen ylipäättään suhtauduttiin. Toisaalta koimme, että oma toimintamme ja esimerkiksi se, miten otimme ryhmäläiset ensimmäisellä kerralla vastaan tai millaiseksi ryhmäkertojen puitteet rakensimme, oli osallistujille merkityksellisempää kuin se, mitkä taustamme olivat tai mitä organisaatiota edustimme.

9.1 Miten eläkevalmennus otettiin vastaan

Positiivinen psykologia eläkevalmennuksen taustaideologiana oli onnistunut valinta. Valmennuksen tavoite oli voimaannuttaa ryhmäläisiä, auttaa heitä löytämään uusia näkökulmia eläkkeelle siirtymiseen ja vahvuuksia, joiden avulla uusi elämäntilanne näyttäytyisi myönteisenä. Palautteen perusteella tavoite saavutettiin. Vastauksista kävi ilmi, että moni oli valmennuksen aikana herännyt ymmärtämään, että muutos on aiemmin ajateltua suurempi.

Eläkevalmennuksen järjestäminen onnistui sekä palautteen että omien havaintojemme perusteella hyvin. Kaikki osallistujat olivat valmiita suosittelemaan tämän kaltaista eläkevalmennusta muille samassa tilanteessa oleville. Ryhmäläiset olivat hyvin tyytyväisiä järjestelyihin sekä ohjaajien toimintaan. Olimmekin kiinnittäneet erityistä huomiota rooliimme ohjaajina ja siihen, miten olimme osallistujille läsnä. Laineen (2009b) mukaan läsnäoleminen vaatii täydellistä ruumiin ja mielen keskittymistä hetkeen. Se tarkoittaa sitä, että on kiinnostunut muiden sanoista, kuuntelee niitä ja vastaa juuri siihen mitä on sanottu. Läsnäoloon liittyy myös se, että etukäteissuunnitelmasta pystytään poikkeamaan ja pystytään olemaan avoinna muuttuville tilanteille (Laine 2009b: 62).

Ryhmäkerrat olivat varsin intensiivisiä. Tämäntyyppinen työskentely vaatii ohjaajilta jatkuvaa tarkkaavaisuuden jakamista moniin eri toimintoihin, kuten ryhmäprosessin havainnoimiseen, ryhmän kanssa kommunikointiin sekä harjoitusten ja keskustelujen ohjaamiseen (Vuori ym. 2008: 16). Toimintamme muovautui ryhmässä ja ryhmätoimintaa suunniteltaessa sen mukaan, mitä havaintoja teimme ja millaisia tunnelmia koimme. Tunsimme läsnäolon vaatimuksen välillä haastavaksi valmennuskertojen monipuolisten valmisteluiden ja tilanteen ainutkertaisuuden vuoksi: hetkeen rauhoittumiseen ei jäänyt aina riittävästi aikaa kun esimerkiksi aikataulutusta ei voinut etukäteen harjoitella.

Huomasimme, että ohjaajien pitää pystyä sopeutumaan nopeastikin muuttuviin tilanteisiin. Muuntelimme valmennuskertojen sisältöä jatkuvasti ryhmän tarpeiden mukaan sekä ennen ryhmäkertoja että niiden aikana. Mikään ilta ei edennyt täysin suunnitelmien mukaan: jätimme esimerkiksi pois harjoituksia ja annoimme suunniteltua enemmän aikaa moneen tehtävään huomattuamme ryhmän olevan innokas keskustelemaan. Vuoren ym. (2008) mukaan aikataulussa pysyminen on intensiteetin säilyttämisen vuoksi tärkeää. Ajankäytön suunnittelulla varmistetaan myös, ettei tärkeitä aiheita jää käsittelemättä. Keskustelut saattavat helposti venyä. Tällöin on otettava huomioon aikataulun lisäksi se, että kaikki keskustelut, jotka palvelevat ryhmän tavoitteita, ovat tärkeitä. Aina puhetta ei kannata katkaista pelkästään ajankäytöllisistä syistä. (Vuori ym. 2008: 21.)

Koimme, että ryhmäläisten huomioiminen eri tavoin oli hyvin tärkeää oikeanlaisen ilmapiiirin luomiseksi. Pyrimme saamaan ryhmäläiset kokemaan itsensä tervetulleiksi ja tärkeiksi pienten eleiden, kuten valmiiksi tehtyjen nimikylttien avulla.

Ryhmän toiminnan kannalta oli hyvä, että ohjaajia oli kaksi, sillä näin ryhmäläisten mielenkiinto säilyi ja asiat tulivat monipuolisemmin käsitellyksi (Vuori ym. 2008: 16). Tämä tuki myös omaa työskentelyämme. Reflektoinnin laadun suhteen oli tärkeää, että se toteutettiin yhdessä, jolloin pystyimme keskustelemaan yksittäisistä tehtävistä ja niiden herättämistä ajatuksista rakentavasti ja eri näkökulmat huomioiden. Huomiomme oli monissa tilanteissa kiinnittynyt eri asioihin. Kokemukset yhdistämällä saimme paremman kokonaiskuvan valmennuskertojen kulusta.

Kirjallisessa palautteessa nousi esiin se, että osallistujat eivät olleet täysin tyytyväisiä siihen, kuinka paljon aikaa ja tilaa he olivat saaneet ajatustensa ilmaisemiseen. He myös

nostivat esiin toiveita lisävalmennuskerroista sekä kaipasivat lisää aikaa teemoihin syventymiseen. Tämä näkyi palautteessa annetuissa vastauksissa niin, että kaksi oli jokseenkin eri mieltä siitä, että tapaamisten määrä oli sopiva. Neljä taas oli asiasta jokseenkin samaa mieltä ja seitsemän täysin samaa mieltä.

9.2 Vertaisuuden tärkeä rooli

Vertaisuuden kokemukset nousivat moneen otteeseen esiin. Valmennuksen osallistujat olivat hyvin erilaisissa elämäntilanteissa, vaikka heitä yhdistikin eläkkeelle jääminen lähiaikoina. Valtaosalle eläkkeelle siirtyminen oli vasta edessä eli tilanne, joka ei ollut tuttu. Ryhmässä käydyssä palautekeskustelussa todettiin, että jokainen tarkastelee omaa eläkkeelle jäämistään tai eläkkeellä olemistaan yksilöllisellä tavalla. Turku (2007) on todennut muutosprosessia käsittelevän ryhmän heterogeenisyyden olevan ryhmälle eduksi. Pidemmällä olevat voivat antaa vinkkejä toisille ja toisaalta prosessin alkuvaiheissa olevat esittävät usein sellaisia kysymyksiä, jotka ovat tärkeitä kaikille. (Turku 2007: 92.)

Sillä, että muutosprosessia voi käsitellä vertaisryhmässä, on suuri merkitys ryhmän jäsenille erityisesti silloin, kun oma elämäntilanne poikkeaa lähiympäristön elämäntilanteesta (Kuuskoski 2003: 31). Tämä tuli konkreettisesti esille palautekeskustelussa, kun eräs ryhmäläinen kertoi lykänneensä eläkkeelle jäämistään sen vuoksi, ettei kokenut olevansa siihen vielä valmis. Hänen lähipiirissään ei ollut samassa elämäntilanteessa olevia ihmisiä, joten ajatusten jakaminen muiden kanssa ei ennen valmennusta ollut mahdollista. Vertaistoiminnan perimmäinen idea onkin yhdenvertainen kokemusten jakaminen, yhteistyö, vastaanottaminen ja omasta kokemuksestaan antaminen (Kuuskoski 2003: 31). Valmennuksen päättyessä tämä eläkkeen alkamista lykännyt osallistuja kertoi olevansa viimein valmis eläkkeelle, ”kuin kypsä puolukka”.

Ryhmän toiminta oli alusta lähtien avointa ja vastavuoroista ja ilmapiiri oli luottamusta rakentava ja myönteinen. Osallistujat toivat palautteessa esiin vahvasti sen, että ryhmässä oli hyvä henki ja sinne oli mukava tulla. Ryhmässä jokainen osallistui haluamallaan tavalla, toisten mielipiteitä ja kokemuksia kuunneltiin ja kunnioitettiin. Arvostava ilmapiiri mahdollisti sen, että erilaiset näkemykset koettiin ryhmälle hyödyllisiksi. Olimme halunneet tarjota ryhmän osallistujille puitteet toisiltaan ja itseltään oppimiseen ja valinneet tarkkaan harkiten menetelmät, joiden avulla aiheita käsiteltiin.

9.3 Osallistujien kokemuksia harjoituksista ja menetelmistä

Omien vahvuuksien käsitteleminen sosiaalisen hyvinvoinnin ryhmäkerralla sai muita teemoja vähemmän varauksetonta kannatusta. Palautteesta ilmeni, että vahvuuksien käsittelyyn oli ollut vaikea päästä sisälle. Jotkut ryhmäläiset kertoivat vahvuuksista käydyn parihaastattelun jälkeen kokeneensa vaikeaksi puhua omista vahvuuksistaan ääneen.

Toisaalta palautekeskustelussa tuli ilmi, että vahvuuksien käsitteleminen on kuitenkin poistanut eläkkeelle jäämiseen liittyvää epävarmuutta ja lisännyt tietoisuutta siitä, että osallistujilla on itsellään työkaluja eläkepäivien suunnittelemista varten. Omien vahvuuksien tunnistaminen ja tunnustaminen onkin tärkeää erityisesti silloin, kun tulisi löytää uusia näkökulmia tai voimavaroja muutostilanteista selviytymiseen. Omien hyvien puolien löytäminen voi olla vaikeaa ja vahvuuksiaan voi joutua etsimään kaukaakin menneisyydestään (Katajainen – Lipponen – Litovaara 2003: 76).

Jokaisella ryhmäkerralla oli mukana jonkin verran liikuntaa. Liikkuminen koettiin poikkeuksetta mielekkääksi, ja ryhmäläiset osallistuivat liikuntatuokioihin ennakkoluulottoman rohkeasti ja innokkaina. Uusien liikuntamuotojen kokeileminen pienessä ryhmässä muun toiminnan ohella toimi sekä tunnelman vapauttajana että keskustelun herättäjänä.

Terveelliset ruokatarjoilut herättivät runsaasti keskustelua. Ravitsemusasioita tuotiin esille osoittelematta ja hyvää esimerkkiä antaen, sillä luotimme siihen, että terveellistä ravitsemusta koskeva faktatieto saavuttaa ihmiset muitakin reittejä. Erityisesti siihen, että tarjotut syötävät olivat alusta asti itse valmistettuja, helposti tehtävissä sekä terveellisiä ja maukkaita, panostettiin. Useat ryhmäläiset osoittivat valmennuksen päättyessä kiinnostusta ruoanlaittoa kohtaan, mikä näkyi muun muassa aarrekartoissa. Yksi ryhmäläinen pohti ääneen saaneensa inspiraatiota tarjolla olleista ruoista.

Aarrekartta-työskentely sai jopa yllättävän myönteisen vastaanoton: Pitsi-hankkeen eläkevalmennuksessa siihen oli suhtauduttu ristiriitaisesti (Autio 2014). Pohdimme, että ryhmädynamiikka oli valmennuksemme edetessä kehittynyt jatkuvasti syvällisempään suuntaan, mikä mahdollisti viimeisellä kokoontumiskerralla tulevaisuuden suunnittelun rennossa, avoimessa ja myönteisessä ilmapiirissä. Luultavasti myös se, miten eläkevalmennuksen markkinointimateriaalin sisältö ja lehtiartikkelin teksti oli muotoiltu, vaikutti

siihen että ryhmään hakeutui sellaisia ihmisiä, jotka olivat valmiita työskentelemään itsensä kanssa.

Aarrekartan tekeminen toimi koko valmennuksen teemoja kokoavana harjoituksena, jossa ryhmäläiset saivat vapauden ilmaista omia eläkkeelle jäämiseen liittyviä ajatuksia ja tulevaisuuden toiveitaan luovalla tavalla.

10 Eettisiä näkökulmia eläkevalmennuksen järjestämisestä

Tutkimuseettinen arviointi ja hyvien tutkimuskäytäntöjen toteutuminen oli olennaista huomioida opinnäytetyöprosessin kaikissa vaiheissa (Rauhala – Virokannas 2011: 238) aina ensimmäisistä valmennusta koskevista mainoksista palautekyselyyn saakka.

Valmennusryhmä koottiin työssä käyvistä aikuisista, jotka itse hakeutuivat valmennusryhmäämme. Sekä ryhmän toimivuuden että osallistujien odotusten vuoksi oli tärkeää, että valmennuksen sisältö tuotiin riittävän hyvin heidän tietoonsa jo ilmoittautumisvaiheessa. Koska tutkimusprosessissa tulisi pyrkiä myös siihen, että osallistumisesta olisi hyötyä siihen osallistuville (Rauhala – Virokannas 2011: 238), oli ryhmän ja yksilön tavoitteiden kohtaaminen erityisen tärkeää.

Jotta valmennukseen ei olisi saavuttu vääränlaisin odotuksin, työstimme huolellisesti valmennusta koskevan mainoksen (liite 1) ja pyrimme tuomaan esille sen, että kysymys oli keskusteleavasta ryhmästä eikä luennoimisesta. Luimme myös valmennuksestamme Vantaan Sanomiin kirjoitetun lehtiartikkelin etukäteen, jotta siitä välittyisi oikeanlainen käsitys valmennuksen sisällöstä ja valmennettaviin kohdistuvista odotuksista.

Vantaan kaupungin kiinnostus opinnäytetyössämme liittyi ryhmään osallistuvien mielipiteiden selvittämiseen. Rauhala ja Virokannas (2011) muistuttavat, että tutkimukseen osallistuvia on informoitava tutkimuksen tarkoituksesta, tutkimuksen tulee olla vilpitöntä eikä se saa aiheuttaa tutkittaville haittaa. Osallistujien yksityisyyttä tulee suojella ja osallistumisen olla luottamuksellista. Lisäksi tutkijan on sitouduttava tuottamaan luotettavaa tietoa. (Rauhala – Virokannas 2011: 237.) Tämä kaikki oli tuotava esille jo valmennuksen alussa. Ilmoittautuneille lähetettiin sähköpostitse suostumuslomakkeet (liite 4) sekä saatekirje, jossa kävi mainosta tarkemmin ilmi, mitä eläkevalmennus piti sisällään (liite 5).

10.1 Palautekysely

Opinnäytetyön kannalta oli tärkeää, että jokainen ryhmän jäsen vastasi loppukyselyyn, jossa selvitettiin eläkevalmennuksen teemojen ja sisällön mielekkyyttä ryhmäläisten näkökulmasta. Tämä tuotiin jokaiselle osallistujalle tiedoksi suostumuslomakkeessa ja saa-

tekirjeessä. Ketään ei pakotettu vastaamaan kyselyyn, vaan sen kerrottiin olevan vapaaehtoista. Myös loppukyselyä täytettäessä viimeisellä ryhmäkerralla valmennettavia muistutettiin palautteeseen vastaamisen vapaaehtoisuudesta.

Itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen on yksi tutkimuseettisten periaatteiden osa-alueista (Rauhala – Virokannas 2011: 239). Saaranen-Kauppinen ja Puusniekka (2006) nimeävät hyvän tutkimuskäytännön lähtökohdiksi suostumuksen, perehtyneisyyden ja vapaaehtoisuuden (Saaranen-Kauppinen – Puusniekka 2006).

Mäkisen (2006) mukaan osallistujia on informoitava tutkimuksen kaikista yksityiskohdista, jotta he voivat pätevästi antaa suostumuksensa osallistumiseen (Mäkinen 2006: 116). Osallistujille ilmoitettiin sekä suostumuslomakkeessa että ensimmäisellä ryhmäkerralla suullisesti, että valmennuksen voi jättää kesken milloin tahansa niin halutessaan. Heille painotettiin yhä myös kyselyyn vastaamisen vapaaehtoisuutta.

Rauhalan ja Virokannaksen (2011) mukaan lupapyynnöissä tulisi mahdollisimman selkeästi ilmaista se, että osallistuminen on vapaaehtoista ja ettei kieltäytyminen vaikuta palvelujen saamiseen tai tekemiseen (Rauhala – Virokannas 2011: 240). Suostumuslomake muotoiltiin siten, että osallistuja pystyi myös osittain peruuttamaan suostumuksensa ja kieltämään esimerkiksi itseään koskevien viittausten kirjaamisen opinnäytetyöhön ilman, että hän joutui pelkäämään ryhmässä jatkamisen tästä syystä estyvän. Kuten Rauhala ja Virokannas (2011) kirjoittavat, tutkittavilla tulee olla mahdollisuus osallistua vain haluamallaan tavalla, keskeyttää kokonaan osallistumisensa sekä antaa palautetta haluamassaan laajuudessa (Rauhala – Virokannas 2011: 241).

10.2 Anonymiteetti

Valmennuksen tavoitteiden kannalta oli tärkeää, että ryhmässä vallitsi alusta lähtien luottamuksellinen ilmapiiri ja että ryhmässä toimimisen säännöt tuotiin selkeästi esille ensimmäisellä ryhmäkerralla. Sen lisäksi, että ryhmäläiset keskenään sitoutuivat pitämään ryhmässä käydyt keskustelut omana tietonaan, meidän oli ryhmänohjaajina ja opinnäytetyön tekijöinä varmistettava, että ryhmäläiset voivat luottaa meidän toimintaamme. Saaranen-Kauppinen ja Puusniekka (2006) mainitsevat tutkimuksen keskeisinä käsitteinä tietojen luottamuksellisuuden ja anonymiteetin (Saaranen-Kauppinen – Puusniekka 2006). Nämä asiat oli selvitettävä ryhmälle konkreettisesti.

Ryhmäläisille kerrottiin, että heidän nimiään ei käytetä eikä heistä paljasteta mitään, mikä vaarantaisi heidän anonymiteettinsä, mikäli päätyisimme kuvaamaan opinnäytetyösämme ryhmäkertojen sisältöjä osallistujien kannalta. Ryhmäkerroilla valmennettavat esiintyivät ainoastaan etunimillään ja toivat esiin muita tietoja kuten ammattinsa ainoastaan niin itse halutessaan.

Mäkinen (2006) muistuttaa, että tutkijoiden tulee selvittää anonymiteetin turvaamisen keinot (Mäkinen 2006: 93). Ryhmäläisille kerrottiin, että kyselylomakkeet tuhotaan opinnäytetyön valmistumisen jälkeen eikä niistä jää meille kopiota. Kaikki antoivat suullisen luvan äänittää ryhmähaastattelut, jotka tuhottiin välittömästi sen jälkeen, kun olennaiset keskustelut oli kirjattu ylös. Osallistujat jaettiin keskustelua varten kahteen pienempään ryhmään ja keskustelut käytiin samaan aikaan eri huoneissa.

Ajatus ryhmähaastattelujen pitämisestä heräsi vasta juuri ennen viimeistä valmennuskertaa, sillä olimme huomanneet ryhmäläisten olevan hyvin avoimia, keskustelevia ja ilmapiiirin luottamuksellisia. Lisäksi ryhmäläiset suhtautuivat opinnäytetyöprosessiimme myönteisesti ja kannustavasti ja osoittivat olevansa halukkaita edistämään sen toteuttamista. Näiden seikkojen sekä osallistumisen vapaaehtoisuuden vuoksi koimme, että suullisen luvan pyytäminen haastattelujen nauhoittamiseen oli riittävää.

Ryhmä oli pieni ja ainutkertainen. Näin ollen tieto siitä, miten ryhmäläiset valmennukseen suhtautuivat, on sovellettavissa vain tähän joukkoon. Tämän pidimme mielessämme kyselyn vastauksia purkaessamme ja johtopäätöksiä tehdessämme. Kysymys oli ainoastaan ryhmän osallistujien henkilökohtaisista näkemyksistä.

Mäkinen (2006) muistuttaakin pohtimaan, miten varmistetaan vastausten luotettavuus (Mäkinen 2006: 92). Tehtävänäme oli korostaa osallistujille, että halusimme selvittää heidän mielipiteensä ja henkilökohtaiset ajatuksensa eläkkeelle siirtymisen kynnyksellä ja ettei heiltä odotettu yleispäteviä vastauksia vaan omaa aitoa pohdintaa. Korostimme myös, että toivoimme heidän olevan kriittisiä vastauksia miettiessään.

10.3 Luottamuksen rakentaminen

Eläkkeelle jäämisen aiheuttamaa muutosta käsiteltiin valmennuksessa voimavarakeskeisesti ja positiivisen psykologian keinoin. Ojanen (2006) on todennut, että vääryyksien aito unohtaminen edistää hyvinvointia ja onnellisuutta (Ojanen 2006: 118).

Halusimme luoda toivoa ja etsiä menneisyydestä ja tästä hetkestä hyviä asioita, jotka voisivat kantaa myös tulevaisuuteen. Tämä valmennusote kantoi läpi jokaisen ryhmäkerran. Halusimme myös, että jokaisella osallistujalla oli turvallinen olo läpi valmennuksen ja mahdollisuus olla juuri sellainen kuin on. Pyrimme monilla eri ryhmädynamiikkaa tukevilla tavoilla luomaan avoimen ja luottavaisen ilmapiirin ensimmäisestä kohtaamisesta lähtien.

Valmennus oli ajallisesti lyhyt, emmekä voineet olla jälkeinpäin ryhmäläisten käytettävissä. Ojaneen mukaan rikkinäisen elämän kokoamiseen, eheytymiseen, voi päästä vain puhumalla ja pohtimalla ja prosessi voi kestää kauan (Ojanen 2006: 128). Muun muassa näistä syistä halusimme välttää vaikeiden henkisten prosessien käynnistämistä ihmisissä. Olisi ollut epäeettistä keskittyä pohtimaan liiaksi menneisyyttä tai aiemmin koettujen negatiivisten asioiden hyväksyntää, kun emme ole valmennuksen päättymisen jälkeen kannattelemassa näitä prosesseja loppuun.

Toisen ihmisen läheisyys ja mahdollisuus puhua vaikeista asioista ja mahdollisuus ilmaista tunteita, saattaa käynnistää eheytymisprosessin (Ojanen 2006: 128). Tiedostimme tämän mahdollisuuden ryhmänohjaajina, ja kun keskusteluja ikävistä kokemuksista käytiin, varmistimme ohjaajina sen, että ne pystyttiin käsittelemään luottamuksellisessa ja kannattelevassa ilmapiirissa ketään loukkaamatta. Koimme, että vaikeiden asioiden esille tuominen lähensi ryhmäläisiä ja lisäsi avoimuutta ja ryhmän hyvää ilmapiiriä. Niistä puhuminen ääneen tuntui toimivan voimauttavana kokemuksena sekä hänelle, joka oli kokenut hankalia asioita, että myös muille ryhmäläisille.

11 Pohdinta

Eläkevalmennuksen toteuttaminen oli hyvin myönteinen kokemus. Tavoitteet täyttyivät sekä oman reflektion että saadun palautteen perusteella. Pystyimme vastaamaan kysymyksiin, joita olimme opinnäytetyöllemme asettaneet, ja saimme vastauksia, joita teoriaan perehtymisen perusteella osasimme odottaa.

Valmennuksen koettiin antaneen voimia, vinkkejä, ideoita, ajateltavaa, lisätietoa, uusia mahdollisuuksia sekä näkökulmia. Vertaistuen voimaa kiiteltiin. Valmennuksen kerrottiin antaneen varmuutta omiin kykyihin, voimavaroihin ja vahvuuksiin. Se oli antanut voimaa elämänmuutokseen ja vahvistanut myönteistä näkemystä eläkkeelle jäämisestä. Lisäksi valmennus oli auttanut jäsentämään tulevaa sekä antanut vapautta, tilaa ja mahdollisuuksia hypätä uuteen.

Koimme osanneemme lukea ryhmää ja sen tarpeita kiitettävästi ja muokata valmennusta matkan varrella, jotta se palvelisi parhaiten juuri tätä ryhmää. Huomasimme myös, että paras palaute tuli menetelmistä ja harjoituksista, joiden hyödyllisyyden pystyimme perustelemaan parhaiten.

Yhteistyökumppania kiinnosti erityisesti, millainen vaikutus eläkevalmennuksella oli ryhmäläisten ajatuksiin eläkkeelle jäämisestä. Saimme vastattua yhteistyökumppania kiinnostaviin kysymyksiin ja tuotimme heille lisäksi tietoa positiiviseen psykologiaan ja voimavaralähtöisyyteen perustuvasta eläkevalmennuksesta.

11.1 Eläkevalmennuksen onnistumiseen vaikuttaneita tekijöitä

Eläkevalmennuksen onnistumista edisti moni tekijä. Teimme suunnitteluvaiheessa huolellisen pohjatyon perehtyen teorian lisäksi syvällisesti erityisesti Pitsi-hankkeessa toteutettuun valmennukseen (Autio 2014) ja Oraksen senioriohjelmaan (Viljanen 2014). Pyrimme löytämään jo toteutetuista valmennuksista ja ohjelmista tärkeimmät onnistumiset ja hyödyntämään ne. Toisaalta halusimme välttää toistamasta niitä asioita, jotka eivät olleet onnistuneita. Tavoitteena oli kehittää eläkevalmennusideaa eteenpäin, entistä paremmin osallistujien tarpeita vastaavaksi.

Eläkkeellä olevalta työyhteisökouluttajalta, psykologi Tuula Walleniukselta saimme paljon arvokasta tietoa ja ohjausta valmennuskertojen suunnitteluun. Menetelmävalinnat, oikeanlaisen ilmapiirin luominen ja ohjaajien käyttäytyminen ryhmätilanteissa ovat esimerkkejä asioista, joita Walleniuksen kanssa käytiin läpi.

Koko suunnitteluprosessi ja valmennuskertojen toteuttaminen oli jatkuvaa vuoropuhelua meidän kahden opinnäytetyön tekijän välillä. Huomasimme jo varhaisessa vaiheessa, että tapamme lähestyä asioita ja käsitellä esimerkiksi teoreettista tietoa on erilainen. Kävimme jatkuvaa vuoropuhelua, jossa esitimme puolin ja toisin kysymyksiä ja kritiikkiä ja perustelimme omia näkemyksiämme. Näin saimme aikaiseksi perusteellisesti pohditun valmennusrungon, vahvan teoriapohjan ja sisäistimme monia opinnäytetyön teoriaan liittyviä asioita syvällisesti. Pääsimme myös molemmat käyttämään omia vahvuuksiamme eläkevalmennukseen liittyvässä käytännön suunnittelussa, mikä osaltaan sopi hyvin valitsemaamme metodiin ja piti työn tekemisen mielenkiintoisena.

Työskentelimme suurimman osan ajasta rinnakkain. Tämä vaati paljon yhteistä aikaa, mutta uskomme sen johtaneen johdonmukaisempaan etenemiseen, parempiin perusteluihin ja valmennuksen suunnittelussa parempaan kokonaisuuteen. Tiivis yhteistyö on myös saanut pohtimaan omia vahvuuksiamme tulevana geronomeina ja ohjaamaan sitä, millaiseen työhön tulevaisuudessa pyrimme suuntautumaan. Myös valmennuskerroilla huomasimme, kuinka suuri merkitys ohjaajan persoonalla ja sen avoimella käyttämisellä valmennuksen aikana on, ja kuinka meidän kahden erilaiset luonteet täydensivät oivallisesti toisiaan myös ryhmäkertoja ohjatessamme.

Olemme opinnäytetyön tekemisen aikana kasvaneet monipuolisesti kohti tulevaa ammattiamme. Olemme saaneet huomata, miten geronomin koulutus on tukenut meitä kokonaisvaltaisesti eläkevalmennusta suunnitellessamme. Erityisesti olemme huomanneet kuinka tärkeää ammatillisen itsetunnon kehittyminen on: sen avulla on mahdollista päästää irti perinteisen, kaikkitietävän asiantuntijan roolista ja kulkea kohti valmentajan tai fasilitaattorin roolia, joka mahdollistaa aidon, osallistujalähtöisen työskentelyn.

11.2 Haasteita ja jatkokehitysajatuksia

Sekä oman reflektoinnin että ryhmän palautteen perusteella olisimme tehneet eläkevalmennuksessa monia asioita toisin. Olisimme lisänneet valmennukseen yhden ryhmäkerran tai ainakin pidentäneet ryhmäkertojen kokoontumisaikoja. Ryhmä olisi jaksanut pidempiäkin tapaamisia, ja jokaisella ryhmäkerralla tuntui, että aika loppui kesken. Jätimme osan suunnitelluista menetelmistä ja keskusteluista pois spontaanisti ajanpuutteen vuoksi.

Toisinaan harjoitusten purkaminen jäi lyhyeksi, sillä meistä ohjaajista aika tuntui loppuvan kesken. Tämä näkyi myös ryhmäläisten palautteessa: he eivät olleet täysin samaa mieltä siitä, että olisivat saaneet riittävästi aikaa ja tilaa omien kokemustensa esille tuomiseen. Ryhmäkertoja reflektoidessamme totesimme, että yhteenvedonomaiset yhteiskeskustelut olisivat voineet tuoda ryhmäläisille paremman tunteen siitä, että asiat käsiteltiin loppuun saakka ja että jokainen olisi saanut riittävästi ryhmässä tilaa.

Ryhmäkerrat olisivat voineet kestää kolme tuntia kahden ja puolen tunnin sijaan. Ryhmäläiset eivät vaikuttaneet väsyneiltä, ja aiheiden käsittelylle sekä kokoaville yhteisille keskusteluille olisi jäänyt enemmän tilaa. Lähes joka kerta venähti jonkin verran yli suunnitellun vaikka jätimme usein osan sisällöstä spontaanisti pois.

Ryhmäkoko oli myös mielestämme liian suuri tasapuolista kanssakäymistä ajatellen. Pienemmässä ryhmässä yhteiset keskustelut olisivat sujuneet paremmin ja ryhmäläisten yksilöllinen huomiointi olisi ollut helpompaa. Alun perin tarkoituksena olikin ottaa ryhmään korkeintaan 10 jäsentä, mutta päädyimme lopulta 13 osallistujaan. Huomasimme ryhmäkoon ongelmat konkreettisesti kolmannella ryhmäkerralla, kun kaksi osallistujista oli poissa. Ryhmä tuntui heti hallittavammalta ja keskustelu sujui luontevammin. 8–10 hengen ryhmän olisikin sopivan kokoinen muutosprosessiin keskittyvässä ryhmävalmennuksessa (Turku 2007: 89).

Ryhmämme oli hyvin itseohjautuva ja osallistujat osasivat ottaa toisensa alusta asti upeasti huomioon. Silti ohjaajilta vaadittiin paljon ammattimaisuutta jotta prosessista tuli aidosti voimauttava, osallistujien tarpeista lähtevä sekä ryhmän tarpeita jatkuvasti reflektoituva. Mikäli ryhmänvetäjänä ei toimi ammattilainen, jää vaaraksi että fasilitoiva, ryhmää

osallistava ja yksilöllisiä voimavaroja kunnioittava ote ei toteudu vaan ryhmäkerroista tulee pinnallisia. Pahimmillaan ammatillisuuden puute näkyy siten, että ryhmäläisten päälle pyritään eläkevalmennuksessa vain kaatamaan tietoa, jota he eivät pysty prosessoimaan tai aidosti hyödyntämään.

Mikäli saisimme tehdä saman valmennuksen uudelleen, toteuttaisimme sen vertailun vuoksi erilaisen kohderyhmän kanssa. Ryhmän voisi koota esimerkiksi yksin asuvista tai yksinäisistä. Yksin asuvat olisivat olleet todennäköisemmin valmennuksen tarpeessa kuin ne, jotka eläkkeelle jäädessään jakavat arkensa jonkun läheisen kanssa. Yksin asuminen lisää yksinäisyyden riskiä (Karisto ja Konttinen 2004: 45) ja yksinäisyyden mukanaan tuomista ongelmista on kirjoitettu viime vuosina paljon. Yksinäisyyden on muun muassa tutkimuksissa havaittu nostavan ennenaikaisen kuoleman riskiä 14 prosentilla, heikentävän unen laatua, nostavan verenpainetta, lisäävän masennusta, vähentävän tunnetta siitä, että elämällä olisi merkitystä ja ylipäättään laskevan toimintakykyä (University of Chicago 2014; Perissinotto – Stijacic Cenzer – Covinsky 2012). Yksin asuminen vaikuttaa myös suhtautumiseen eläkkeelle jäämiseen: Pitsi-hankkeessa toteutetussa kyselyssä noin 72 prosenttia vastaajista, jotka eivät asuneet yksin, odottivat innolla eläkkeelle jäämistä. Yksin asuvista vain 33 prosenttia odotti innolla eläkkeelle jäämistä. (Autio – Heikkilä – Kärki 2013: 11.)

Toinen mielenkiintoinen kohderyhmä olisi miehet. Esimerkiksi Haarnin (2010) mukaan eläkkeelle jäämistä on pidetty perinteisesti kriisinä ennen kaikkea työorientoituneille miehille naisten pystyessä omaksumaan kotiin ja perheeseen liittyvät roolit helpommin. Naisilla on myös oletettu olevan laajemmat työn ulkopuoliset verkostot. (Haarni 2010: 44.)

11.3 Geronomin ydinosaamista ja hyvää ikääntymispolitiikkaa

Geronomin kompetenssit yhdistyvät eläkevalmennuksen kaltaisessa kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin tähtäävässä ikääntyviin keskittyvässä ryhmätoiminnassa monipuolisesti. Koimme olevamme etuoikeutettuja saadessamme työskennellä geronomeille ennalta hieman vieraamman – eli nuoremman – kohderyhmän kanssa. Pääsimme kokeilemaan siipiämme ja testaamaan osaamistamme aivan erilaisen asiakasryhmän kanssa kuin opintojen aikana. Olimme kohderyhmän kanssa ennaltaehkäisyn ytimessä: mitä aikaisemmin asioihin puututaan – mieluiten ennen kuin pienet haasteet muuttuvat ongelmiksi – sitä paremmin yksilö ja yhteiskunta voivat.

Eläkevalmennuskokeilumme perusteella koimme, että muutokseen valmistavalla järjestelmällisellä toiminnalla olisi yhteiskunnassamme jälleen tilausta. Eläkkeelle siirtyminen on – vaikka se suurimmalle osalle ihmisistä onkin iloinen ja myönteinen asia – suuri muutos, ja muutokseen liittyy usein kriisi. Karisto ja Konttinen (2004) mainitsevat jo toisen maailmansodan jälkeisen funktionalistisen sosiologin Talcott Parsonsin huomaneen, kuinka “työhön ankkuroituneita sosiaaliset roolit ovat modernissa yhteiskunnassa”. Parsonsin mukaan eläkeläisyys näyttäytyi “sisällyksettömänä roolina”. (Karisto & Konttinen 2004: 55.)

Näemme sekä yksilön että yhteiskunnan kannalta tärkeäksi sen, että eläkkeelle jäävät ihmiset löytävät uudet roolinsa, ja että he ovat mahdollisimman hyvin tietoisia olemassa olevista voimavaroistaan, vahvuuksistaan, taidoistaan ja toiveistaan. Eläkkeelle valmistautumisen tärkeys nousi ryhmäläistemme palautteista vahvasti esille ja moni totesi vasta valmennuksen myötä heränneensä ajattelemaan edessä olevan elämänmuutoksen merkittävyyttä.

Emme ole mielipiteidemme kanssa yksin: ikääntyneen aktiivisuuden ja voimavarojen tukemista ja toimintakykyyn panostamista voidaan Kauton (2004) mukaan pitää hyvänä ikääntymispolitiikkana, sillä se parantaa ihmisen toimintakykyä, hyvinvointia ja parhaimmillaan koituu yhteiskunnan parhaaksi vähentämällä mahdollisesti hoito- ja hoivapalveluiden kustannuksia sekä tuomalla ikääntyneiden resursseja yhteiskuntaelämän eri osaluille (Kautto 2004: 22).

Oman toimintakyvyn säilymiseen ja hyvinvointiin panostamisen tulisi alkaa mahdollisimman ajoissa. Liikunta, sosiaalisten kontaktien tärkeys sekä elintavat saavat ikääntyessä yhä suuremman merkityksen. Kun ongelmia vähennetään ennaltaehkäisevästi, ikääntyvien palvelutarpeet pienenevät ja myöhemmin laitoshoidon tarve vähenee. Tämä puolestaan säästää kuntien varoja. (Korolainen 2006: 27.) Mikä tärkeintä, se parantaa ihmisen elämänlaatua.

Lähteet

Autio, Tiina 2014. Erikoissuunnittelija. Helsinki. Haastattelu 7.10.2014.

Autio, Tiina – Heikkilä, Minna – Kärki, Taina 2013. Kyllä työntekijä on ansainnut myös tätä. Hattulan ja Janakkalan kuntien eläkevalmennuspilotin kuvaus. Kanta-Hämeen Pitsi-hanke.

Forsman, Anna K. 2012. The Importance of Social Capital in Later Life. Mental Health Promotion and Mental Disorder Prevention among Older Adults. Doctoral thesis. Gothenburg, Sweden: Nordic School of Public Health NHV. Verkkodokumentti. <<http://www.nhv.se/upload/biblioteket/anna%20forsmans%20kappa.pdf>>. Luettu 13.12.2014.

Haarni, Ilka 2010. Kolmas elämä. Aktiiviset eläkeikäiset kaupungissa. Helsinki: Gaudemus.

Haarni, Ilka (toim.) 2014. Ikääntyvä mieli. Mielen hyvinvointia vanhetessa. Helsinki: Suomen mielenterveysseura.

Heikkinen, Riitta-Liisa 2002. Mielen voimavarat vanhetessa. Teoksessa Heikkinen, Eino – Marin, Marjatta (toim.): Vanhuuden voimavarat. Helsinki: Tammi. 207–231.

Jansson, Anu 2012. Psykososiaalinen ryhmätoiminta ikäihmisten yksinäisyyden lievittäjänä. Helsinki: Vanhustyön keskusliitto.

Jyrkämä, Jyrki 2005. Syntynyt 1947, kuollut...? Suuret ikäluokat ja elämänkulutulevaisuus. Teoksessa Karisto, Antti (toim.): Suuret ikäluokat. Jyväskylä: Gummerus. 347–363.

Karisto, Antti – Konttinen, Riikka 2004. Kotiruokaa, kotikatua, kaukomatkailua. Tutkimus ikääntyvien elämäntyyleistä. Helsinki: Palmenia-kustannus.

Kataja, Jukka 2003. Rentoutuminen ja voimavarat. Helsinki: Edita.

Katajainen, Antero – Lipponen, Krisse – Litovaara, Anneli 2003. Voimavarat käyttöön. Helsinki: Duodecim.

Kautto, Mikko 2004. Ikääntyneet resurssina, ikääntyminen mahdollisuutena. Teoksessa Ikääntyminen voimavarana. Tulevaisuusselonteon liiteraportti 5. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 33/2004. 7–23.

Katz, Stephen 2000. Busy Bodies: Activity, Aging, and the Management of Everyday Life. Journal of Aging Studies. Vol 14/No 2/2000.

Keva 2013. Eläkkeelle siirtyminen ei ole helppo puheenaihe työpaikoilla. Verkkodokumentti. Päivitetty 3.12.2013. <http://www.keva.fi/fi/tietoa_meista/uutiset/Sivut/elakkeelle_siirtyminen_ei_ole_helppo_puheenaihe_tyopaikoilla.aspx>. Luettu 2.4.2015.

Korolainen, Katri 2006. Loppuraportti. Kuusviisplus-palveluohjausprojekti äskettäin eläkkeelle jääneille 2003–2006. Helsinki: Miina Sillanpään Säätiö.

Koskinen, Seppo – Sainio, Päivi – Tiikkainen, Pirjo – Vaarama, Marja 2012. Sosiaalinen toimintakyky. Teoksessa Terveys, hyvinvointi ja toimintakyky Suomessa 2011. Terveystiedon ja hyvinvoinnin laitoksen raportti 68/2012. Verkkodokumentti. <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/90832/Rap068_2012_netti.pdf?sequence=1>. Luettu 12.12.2014.

Kuuskoski, Eeva 2003. Vertaistoiminta osana ihmisyyttä. Teoksessa Niemelä, Jorma – Dufva, Virpi (toim.): Hyvinvoinnin arjen asiantuntijat. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus. Jyväskylä: PS-Kustannus. 30-39.

Laimio, Anne – Karnell, Sonja 2010. Vertaistoiminta – kokemuksellista vuorovaikutusta. Teoksessa Laatikainen, Tanja (toim.): Vertaistoiminta kannattaa. Verkkodokumentti. <http://www.kansalaisareena.fi/Vertaistoiminta_kannattaa.pdf>. Luettu 25.3.2015. 9–19.

Laine, Timo 2009a. Tiedon eri kerrokset ja oppiminen. Teoksessa Laine, Timo – Malinen, Anita (toim.): Elävä peilisali. Aikuista pedagogiikkaa oppimassa. Helsinki: Kansanvalistusseura. 109–128.

Laine, Timo 2009b. Periaatekolmikko toimintaa ohjaamassa. Teoksessa Laine, Timo – Malinen, Anita (toim.): Elävä peilisali. Aikuista pedagogiikkaa oppimassa. Helsinki: Kansanvalistusseura. 37–64.

Leskinen, Tomi – Hult, Hanna-Maria 2010. Kokonaisvaltainen hyvinvointi. Kristallisoitunut toimintatapa. Saavuta tavoitteesi. Helsinki: Tammi.

Liikanen, Hanna-Liisa 2011. Ikääntyminen ja kulttuuri. Kohti seniorikulttuuria. Verkkodokumentti. <<http://www.ikainstituutti.fi/binary/file/-/id/1/fid/333>>. Luettu 29.1.2015.

Lipponen, Kisse 2014. Positiivinen psykologia ja ratkaisukeskeisyys psykoterapiassa. Teoksessa Uusitalo-Malmivaara, Lotta (toim.): Positiivisen psykologian voima. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Lähde ry 2009. Nostalgia projekti. Verkkodokumentti. <http://www.talkoorengas.fi/muu_toiminta/nostalgia/pdf/askartelu.pdf>. Luettu 12.10.2014.

Martela, Frank 2015. Valonöörit. Sisäisen motivaation käsikirja. Helsinki: Gummerus.

Mattila, Heleena 2008. Voimaantumisen ydin. Sosiaali- ja terveysalalla toimivien ihmisten mahdollisuuksia voimaantua työssään. Hoitotieteen laitos. Kuopion yliopisto. Verkkodokumentti. <<http://wanda.uef.fi/uku-vaitokset/vaitokset/2008/isbn978-951-27-0810-9.pdf>>. Luettu 10.4.2015.

Mäkinen, Olli 2006. Tutkimusetiikan ABC. Helsinki: Tammi.

Pehkonen, Aini – Vääränen-Fomin, Marja 2011. Sosiaalityön arvot ja etiikka. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Ohtonen-Jones, Saija 2014. Projektikoordinaattori, Täyttä elämää eläkkeellä -hanke, Suomen Punainen Risti. Helsinki. Haastattelu 26.9.2014.

Ojanen, Markku 2001. Ilo, onni, hyvinvointi. Kuinka löytää syvempi onnellisuus. Helsinki: Kirjapaja.

Ojanen, Markku 2006. Onnellisuus. Mikä on onnen salaisuus – miten voit edistää omaa onneasi. Helsinki: WSOY.

Ojanen, Markku 2007. Positiivinen psykologia. Helsinki: Edita.

Perissinotto, Carla – Stijacic Cenzer, Irina – Covinsky, Kenneth 2012. Loneliness in Older Persons. A Predictor of Functional Decline and Death. Verkkodokumentti. Päivitetty 23.7.2012. <<http://archinte.jamanetwork.com/article.aspx?articleid=1188033>>. Luettu 16.11.2014.

Perkins, Douglas D. – Zimmerman, Marc A 1995. Empowerment Theory, Research, and Application. Teoksessa American Journal of Community Psychology, Vol. 23, No. 5. s. 569–579. Verkkodokumentti. <http://www.researchgate.net/profile/Douglas_Perkins/publication/14354763_Empowerment_theory_research_and_application/links/53e151340cf2235f3529cad5.pdf>. Luettu 9.4.2015.

Pohjolainen, Pertti (toim.) 2014: Ajatuksia toimintakyvyn arviointiin ja tukemiseen. Ikäinstituutti. Verkkodokumentti. <<http://www.ikainstituutti.fi/binary/file/-/id/1/fid/390>> Luettu 22.4.2015.

Rauhala, Pirkko-Liisa – Virokannas, Elina 2011. Sosiaalityön tutkimuksen etiikka, opettaminen ja tietoarvo. Teoksessa Pehkonen, Aini – Väänänen-Fomin, Marja (toim.) 2011. Sosiaalityön arvot ja etiikka. Jyväskylä: PS-Kustannus. 235–256.

Saaranen-Kauppinen, Anita – Puusniekka, Anna 2009. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Kvalitatiivisten menetelmien verkko-oppikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarvio. Verkkodokumentti. <http://www.fsd.uta.fi/fi/julkaisut/motv_pdf/KvaliMOTV.pdf>. Luettu 12.11.2014.

Saarenheimo, Marja 2014. Mitä vanhuudelle on tapahtunut? Verkkodokumentti. <<http://eloisaika-fi-bin.directo.fi/@Bin/3b81000b0124aae05ff783e1d760699a/1429096575/application/pdf/115277/Mit%C3%A4%20vanhuudelle%20on%20tapahtunut.pdf>>. Luettu 14.11.2014.

Seligman, Martin E. P. 2002. Aito onnellisuus. Helsinki: Art House.

Sosiaali- ja terveysministeriö 1996. Vanhuspolitiikkaa vuoteen 2001. Suomen vanhuspolittisen tavoite- ja strategiatoimikunnan mietintö. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2008. Ikäihmisten palvelujen laatusuositus. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2013. Laatusuositus hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palvelujen parantamiseksi. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2013:11. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Suomen Punainen Risti 2015. Tapahtumat. Verkkodokumentti. Päivitetty 14.8.2015. <<https://rednet.punainenristi.fi/node/25280/events>>. Luettu 24.9.2015.

Tilastokeskus 2012. Ennuste 65 vuotta täyttäneiden määrästä pienenee hieman. Verkkodokumentti. Päivitetty 28.9.2012. <http://www.stat.fi/til/vaenn/2012/vaenn_2012-09-28_tie_001_fi.html>. Luettu 16.11.2014.

Turku, Riikka 2007. Muutosta tukemassa. Valmentava elämäntapaohjaus. Helsinki: Edita.

University of Chicago 2014. Loneliness is a major health risk for older adults. ScienceDaily. Verkkodokumentti. Päiväty 16.2.2014. <www.sciencedaily.com/releases/2014/02/140216151411.htm>. Luettu 16.11.2014.

Uusitalo-Malmivaara, Lotta 2014. Positiivinen psykologia – mitä se on? Teoksessa Uusitalo-Malmivaara, Lotta (toim.): Positiivisen psykologian voima. Jyväskylä: PS-Kustannus. 18–27.

Vantaa 2010. Palvelurakenteen kehittämisohjelma – Vanhusten sosiaali- ja terveystalvelujen kehittämisohjelma. Vantaa: Sosiaali- ja terveystoimi.

VIA Institute on Character n.d. Frequently asked questions. Verkkodokumentti. <<https://www.viacharacter.org/www/About-Institute/FAQs>>. Luettu 23.3.2015.

Viljanen, Jouko 2014. Senioriklubin puheenjohtaja, tekninen viestijä. Rauma. Haastattelu 28.11.2014.

Vuori, Jukka – Ristolainen, Heidi – Larvi, Tommy – Salokangas, Tiina – Ahola, Kirsi – Koivisto, Petri – Jalonen, Päivi – Honkonen, Teija – Toppinen-Tanner, Salla – Salmela-Aro, Katariina 2008. Työuran uurtaja -ryhmämenetelmä. Ohjaajan käsikirja. Helsinki: Työterveyslaitos.

Wallenius, Tuula 2014. Psykologi, työyhteisövalmentaja. Mäntsälä. Haastattelu 9.10.2014.

Liite 1. Eläkevalmennuksen mainos

**Geronomiopiskelijat Eeva-Liisa Kiviniemi ja Laura Pulkkinen
järjestävät opinnäytetyönään eläkevalmennuksen
lähiaikoina eläkkeelle jääville.**

Valmiina eläkkeelle?

**Tule mukaan hyvinvointia ja omia voimavaroja monipuolisesti
käsittävään eläkevalmennukseen. Pohdimme uuteen
elämäntilanteeseen liittyviä asioita ryhmässä keskustellen ja
esimerkiksi kokemusasiantuntijoiden johdolla.**

**Eläkevalmennus on osallistujille ilmainen.
Mukaan mahtuu 8–10 osallistujaa.**

**Valmennusryhmä kokoontuu
17.2.2015, 24.2.2015, 3.3.2015 ja 10.3.2015
kello 17–19:30 osoitteessa Peltolantie 2 D.**

Tervetuloa mukaan!


**Ilmoittautumiset ja tiedustelut 19.12.2014 mennessä
elakevalmennus@gmail.com**



Liite 2. Vantaan Sanomien artikkeli

14.2.2015 - 07.00 | MINNE MENNÄ
Twiittaa
Suosittelen
Jaa

Oletko jäämässä eläkkeelle? Näitä asioita kannattaa pohtia etukäteen



Aktiivista aherrusta vai laadukasta löhöilyä? Laura Pulkkinen ja Eeva-Liisa Kiviniemi muistuttavat, että eläkkeellä on lupa tehdä juuri sitä, mikä itsestä tuntuu parhaalta.

KUVA
Mari Mäkinen

VALMENNUS Eläkevalmennuksessa tutustutaan omiin vahvuuksiin ja voimavaroihin.

Suomessa oli viime vuoden lopussa hieman alle puolitoista miljoonaa eläkkeensaajaa. Viime vuonna työeläkkeelle siirtyi kaikkiaan 73 000 henkilöä.

Joillekin eläkkeelle siirtyminen on vuosia odotettu ilon aihe, osassa se herättää pelkoa ja huolta. Kaikille se on kuitenkin täysin uusi elämänvaihe.

Metropolia Ammattikorkeakoulun geronomiopiskelijat **Eeva-Liisa Kiviniemi** ja **Laura Pulkkinen** päättivät opinnäytetyössään keskittyä eläkkeelle jääviin ihmisiin. Sen pohjalta syntyi eläkevalmennus, joka on tarkoitettu muutaman vuoden sisällä eläkkeelle jääville vantaalaisille.

– Kurssi on sopiva sellaiselle, jota eläkkeelle jäämiseen liittyvät asiat mietityttävät, opiskelijat sanovat.

Neljän kerran aikana tarjolla on niin kokemusasiantuntijoiden kertomuksia kuin tutkimusmatkoja omien voimavarojen maailmaan. Aiheina ovat muutos, terveys, ruokavalio ja liikunta, sosiaalinen hyvinvointi sekä mielen hyvinvointiin liittyvät vahvuudet ja voimavarat.

– Etsimme kurssin aikana osallistujien omia vahvuuksia, pohdimme mielenkiinnon kohteita ja reittejä kohti hyvää eläkeikää. Kaikki tapahtuu ryhmäläisten ehdoilla positiivisen psykologian metodeja käyttäen.

"
Monet kuvittelevat, että kun pitää tiukasti kiinni vanhoista rutiineista, käy eläkkeelle

Kiviniemi ja Pulkkinen muistuttavat, että riippumatta siitä, onko eläkkeelle jääminen ilon vai surun aihe, suuri muutos se on kaikille. Työajalta jäävä iso tyhjiö on helpompi täyttää, kun asiaa on miettinyt jo ennalta.

sopeutuminen
jouhevammin.”

– Monet kuvittelevat, että kun pitää tiukasti kiinni vanhoista rutiineista, käy eläkkeelle sopeutuminen jouhevammin. Aamulla herätään samaan aikaan kuin ennen, pukeudutaan, syödään aamupalaa ja luetaan lehteä. Mutta sitten ei olekaan mitään, minne lähteä, Pulkkinen kuvailee.

Rutiinien rikkominen kannatta aloittaa jo työssäoloaikana hiljalleen ja pienin askelin, vaikkapa vain pyykkipäivää vaihtamalla.

Opiskelijat muistuttavat, että jokaiselle on sallittua tehdä eläkeajasta juuri itsensä näköinen. Vaikka aktiivisesta eläkeajasta puhutaan nyt paljon, eivät kaikki koe sitä omakseen.

– Oma eläkeikä voi olla rauhallista lepäilyä ja auvoista oleilua hyvällä omallatunnolla ilman turhia suorituspaineita, Kiviniemi muistuttaa.

Eniten kaksikkoa huolettavat ne, jotka jäävät tahtomattaan yksin. Yksinäisyys on suuri henkilökohtainen tragedia. Se voi aiheuttaa masennusta, joka puolestaan lisää fyysisten sairauksien riskiä.

– Yksinäisyyden jäljet ovat kalliit, Kiviniemi tiivistää.

Pitääkö eläkkeelle lähtemiseen valmistautua etukäteen?

Kyllä



75% (49 ääntä)

Ei



24% (16 ääntä)

Ääniä yhteensä: 65

Liite 3. Palautekysely

Eläkevalmennuksen loppukysely

1. Ikä	
2. Sukupuoli	
3. Ammatti	
4. a) Aikaa eläkkeelle jäämiseen (vuotta ja kuukautta):	
4. b) Jäin pois työelämästä (vuotta ja kuukautta) sitten:	
5. Mitä kautta sain tiedon eläkevalmennuksesta?	

Valmennuskertojen käytännön järjestelyt Rastita sopivin vaihtoehto. Mikäli et osallistunut johonkin valmennuskertaan, jätä niitä koskevat vastausrivit kokonaan tyhjiksi.	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Tapaamisten järjestelyt olivat toimivat.					
Osallistujien määrä oli sopiva.					
Tapaamiset olivat sopivan pituisia.					
Tapaamisten määrä (4) oli sopiva.					
Valmennuksen ajankohta (arkena klo 17–19:30) oli sopiva					
Olin mieluummin osallistunut valmennukseen työajalla.					
Valmennuksen ohjaamiseen liittyviä kysymyksiä					
Tunsin saavani ryhmässä riittävästi tilaa ja aikaa ajatusteni ja kokemusteni esille tuomiseen.					
Olin tyytyväinen ryhmänohjaajien toimintaan.					
Ryhmässä oli hyvä henki ja sinne oli mukava tulla.					
Valmennuksen merkitys minulle					
Sain valmennuksesta voimia eläkkeelle siirtymisen suunnittelemiseen.					
Voisin suositella tämänkaltaista eläkevalmennusta muille vastaavassa tilanteessa oleville.					

Valmennuksessa käytetyt menetelmät Rasita sopivin vaihtoehto. Mikäli et osallistunut johonkin valmennuskertaan, jätä niitä koskevat vastausrivit kokonaan tyhjiksi.	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Ensimmäinen kokoontuminen. Eläkkeelle jäämiseen liittyvät odotukset ja muutokseen valmistautuminen.					
Työskentelytapa, jossa valittiin kuva ja keskusteltiin pienryhmässä eläkkeelle jäämiseen liittyvistä ajatuksista, oli mielekäs.					
Kokemusasiantuntijan puheenvuoro oli hyödyllinen.					
Ensimmäisen valmennuskerran teemat olivat mielekkäitä.					
Toinen kokoontuminen. Fyysinen hyvinvointi.	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Qigong-harjoitus kokoontumiskerran alussa oli tilanteeseen sopiva.					
Puunrunko ja lehdet -työskentely hyvinvointia ja sen edistämistä käsittelevänä harjoituksena oli mielekäs.					
Ruokailto sopi valmennuksen työskentelymuodoksi.					
Toisen valmennuskerran teemat olivat mielekkäitä.					
Kolmas kokoontuminen. Sosiaalinen hyvinvointi.	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Vahvuuksista käyty keskustelu kahdessa ryhmässä oli mielekästä.					
Vahvuuksiin liittyvä parihaastattelu oli mielekäs.					

Valmennuksessa käytetyt menetelmät Kolmas kokoontuminen. Sosiaalinen hyvinvointi.	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Kokemusasiantuntijan puheenvuoro oli hyödyllinen.					
Elämäsi harrastusten käsitteleminen pienryhmissä oli mielekästä.					
Kolmannen valmennuskerran teemat olivat mielekkäitä.					
Neljäs kokoontuminen. Henkinen hyvinvointi.	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Voimavarakäden tekeminen oli mielekästä.					
Aarrekartan tekeminen oli mielekästä.					
Kotitehtävät.	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Kiitollisuuspäiväkirjan tekeminen oli mielekästä.					
Palautteen antamista ja saamista koskeva harjoitus oli mielekäs.					
Muuta.	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Pienet liikuntatuokiot olivat mielekkäitä.					
Sain tarpeeksi lisämateriaalia.					

Vastaa seuraaviin kysymyksiin niin laajasti kuin haluat.	
Tässä valmennuksessa keskityttiin tiettyihin teemoihin. Mitä asioita olisit halunnut käsitellä enemmän?	
Käsiteltiinkö jotain aihetta liikaa tai oliko join mielestäsi ylipäänsä turhaa?	
Mitä sellaisia asioita, joita valmennuksessa ei käsitelty lainkaan, olisit halunnut käsiteltävän?	
Miten kehittäisit valmennusta?	
Miten eläkevalmennus on vaikuttanut käsitykseesi tai ajatuksiisi eläkkeelle siirtymisestä elämänmuutoksena?	

Liite 4. Suostumuslomake

SUOSTUMUS TUTKIMUKSEEN

Osallistun Metropolia Ammattikorkeakoulun geronomiopiskelijoiden opinnäytetyöhön liittyvään eläkevalmennukseen ajalla 17.2.–10.3.2015. Valmennuksen ohjaavat opiskelijat Eeva-Liisa Kiviniemi ja Laura Pulkkinen. Valmennus sisältää neljä ryhmäkertaa, 17.2., 24.2., 3.3. ja 10.3. kello 17.–19.30.

Osallistumiseni on vapaaehtoista. Eläkevalmennus on minulle maksuton.

Eläkevalmennuksen tavoitteena on tuottaa osallistujille hyvää oloa, voimavaroja ja voimistaa positiivista suhtautumista eläkkeelle jäämiseen liittyvään muutosprosessiin. Kiviniemen ja Pulkkinen opinnäytetyön tarkoituksena on ohjata eläkevalmennus yhdelle ryhmälle ja kerätä ryhmän osallistujilta tietoa siitä, mitä he valmennuksesta ajattelivat sekä minkälaisien asioiden käsittelemisen he kokevat tärkeäksi eläkkeelle jäämiseen valmistautuessaan.

Viimeisen valmennuskerran päätteeksi saan täytettäväkseni kirjallisen kyselyn, joka täytetään nimettömänä. Kyselyssä kartoitetaan mielipiteitä valmennuksen sisällöstä ja onnistumisesta sekä yleisemmin mielipiteitä siitä, minkälaisia asioita eläkkeelle valmistautuessa tulisi voida käsitellä. Kyselylomakkeet hävitetään analysointiprosessin jälkeen. Voin halutessani kieltäytyä kyselyyn vastaamisesta.

Annan suostumukseni siihen, että opiskelijat saavat opinnäytetyössään kuvailla kirjallisesti ryhmätoimintaa ja kyselyyn antamiani vastauksia. Opinnäytetyössä ei kerrota yksittäisen osallistujan toiminnasta tai vastauksista siten, että niistä voisi tunnistaa kyseisen henkilön. Opinnäytetyössä ei myöskään paljasteta osallistujien henkilöllisyyttä tai työyksikköä vaan osallistujista kerrotaan korkeintaan keksitty etunimi sekä ikä ja ammatti, mikäli tämä on tarpeen opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin vastaamiseksi.

Ymmärrän, että suostumukseni on täysin vapaaehtoinen ja voin peruuttaa sen miltei tahansa osin koska tahansa ilmoittamalla siitä ryhmänohjaajille ja jatkaa halutessani silti ryhmässä.

aika ja paikka

valmennuksen osallistujan allekirjoitus ja nimenselvennys

Eeva-Liisa Kiviniemi
geronomiopiskelija
Metropolia Ammattikorkeakoulu

Laura Pulkkinen
geronomiopiskelija
Metropolia Ammattikorkeakoulu

Liite 5. Saatekirje

Tervetuloa mukaan eläkevalmennukseen!

Olet ilmoittautunut 17.2.2015 alkavaan eläkevalmennukseen, joka järjestetään tiistai-iltaisoin kello 17–19:30 osoitteessa Peltolantie 2 D, 4. krs., sosiaalitoimen neuvottelutilassa. Pääset hissillä 3. kerrokseen. Jatka hissiaulasta vielä portaita yksi kerros ylöspäin 4. kerrokseen.

Tavoitteemme on, että jokainen voisi olla ryhmässä luontevasti oma itsensä. Käytämme jokaisella kerralla myös hieman kehojamme, joten pukeudu mukaviin vaatteisiin ja ota mielellään mukaan villasukat, jotta voit riisua kengät jalastasi. Tilassa on myös iso pukuhuone, jossa voit tarvittaessa vaihtaa esimerkiksi työvaatteet mukavampiin. Tule paikalle ajoissa, se on valmennuksen sujuvan käynnistymisen ja yhteisen tavoitteemme kannalta tärkeää.

Valmennuskerroilla on tarjolla pientä juotavaa ja purtavaa. Ilmoitathan mahdollisista allergioista ja/tai erityisruokavaltioistasi viimeistään 13.2.2015, jotta osaamme varautua jokaiselle sopivalla syötävällä.

Tässä lyhyesti eläkevalmennuksen sisällöstä: emme luennoi, vaan aiheita käsitellään yhdessä keskustellen, pareittain tai pienemmissä ryhmissä työskennellen ja monenlaisien käytännöllisten menetelmien avulla. Olemme saaneet mukaan myös kokemusasiantuntijoita tuomaan vertaisnäkökulmaa keskusteluihin.

Ensimmäisellä kerralla 17.2.2015 käsitellään muutosta elämänvaiheena kokemusasiantuntijan johdolla. Toisella kerralla 24.2.2015 puhutaan terveys- ja ravintoasioista ja tehdään yhdessä ruokaa. Kolmannella kerralla 3.3.2015 aiheena on sosiaalinen hyvinvointi, jonka puitteissa pohdimme harrastuksia ja muuta lisääntyvään vapaa-aikaan liittyvää tekemistä. Viimeisellä kerralla 10.3.2015 aiheena on mielen hyvinvointi, jolloin keskitymme etsimään jokaisen vahvuuksia ja voimavaroja.

Valmennus toteutetaan osana geronomiopintoihin kuuluvaa opinnäytetyötä. Lähetämme ohessa suostumuslomakkeen, johon pyydämme tutustumaan mahdollisimman pian ja ilmoittamaan, mikäli et voi sitoutua johonkin lomakkeessa esitettyyn asiaan. Lomaketta ei tarvitse allekirjoittaa etukäteen vaan tulostamme jokaiselle oman kappaleen täytettäväksi ensimmäisellä valmennuskerralla. Käy se nyt kuitenkin läpi, jotta tiedät, mitä sinulta toivomme. Opinnäytetyömme tavoitteiden saavuttamiseksi on todella tärkeää, että jokainen ryhmään osallistuva vastaa valmennuksen päättyessä palautekyselyyn.

Jotta saat eläkevalmennuksesta mahdollisimman suuren hyödyn irti, toivomme että pääset osallistumaan jokaiseen ryhmäkertaan. Viimeisellä kerralla jaamme jokaiselle osallistujalle palautekyselyn, joka täytetään valmennuksen päätteeksi. Siinä pääset arvioimaan kuinka hyödyllisenä koit eläkevalmennuksen ja sen eri osa-alueet sekä millaisia asioita ylipäänsä pidät tärkeänä käsitellä ryhmämuotoisessa eläkevalmennuksessa. Osallistuminen sekä palautekyselyn täyttäminen on täysin vapaaehtoista, ja valmennuksen voi lopettaa kesken syytä ilmoittamatta. Toivomme kuitenkin, että osallistujat olisivat valmiita antamaan runsaastikin palautetta, sillä se on opinnäytetyömme kannalta hyvin hedelmällistä.

Mikäli sinulla on lisäkysymyksiä, ota yhteyttä joko sähköpostitse xxxx@xxx.fi

tai puhelimitse
044 xxx xxxx /Lissu ja 044 xxx xxxx /Laura

Nähdään pian!

Lissu Kiviniemi & Laura Pulkkinen
Metropolia Ammattikorkeakoulu